



*Análisis
de las Buenas Prácticas
del Grupo
Temático Nacional
de Igualdad
de Oportunidades (2003)*

Análisis
de las Buenas Prácticas
del Grupo
Temático Nacional
de Igualdad
de Oportunidades (2003)

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

Maquetación: PardeDÓS

NIPO:201-04-047-1

Imprime:I.D.D.

Depósito Legal:M-5851-2004

ÍNDICE GENERAL

	PÁG.
PRÓLOGO _____	5
I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO DEL GRUPO TEMÁTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE 2003 _____	7
II. BLOQUE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR _____	9
1. La conciliación entre la vida laboral y familiar en España _____	10
2. Metodología de animación del grupo temático nacional de igualdad de oportunidades (área de conciliación entre la vida laboral y familiar) _____	22
3. Contexto y prácticas ejemplares _____	27
4. Estrategias para la transferibilidad: perfilando el camino crítico _____	77
5. Reflexiones finales y recomendaciones _____	91
III. BLOQUE DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL _____	95
1. Bases teóricas de la segregación ocupacional y la diversificación profesional _____	96
2. Metodología de animación del grupo temático nacional de igualdad de oportunidades (área de lucha contra la segregación) _____	113
3. Contexto y prácticas ejemplares _____	123
4. Conclusiones del debate de las buenas prácticas seleccionadas _____	175
5. Reflexiones finales _____	185
IV. ANEXOS _____	189
V. GLOSARIO _____	223

PRÓLOGO

Entre los meses de mayo y junio de 2003 la Autoridad de Gestión, junto con un Grupo de Trabajo del Comité de Seguimiento de la Iniciativa Equal, ha desarrollado labores de puesta en marcha de un Plan Nacional de Transferencia y Difusión.

En éste ámbito se han organizado tres Grupos Temáticos Nacionales - (1) Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo; (2) Creación de Empresas y Adaptabilidad y (3) Igualdad de Oportunidades - que tienen como principal misión detectar las Buenas Prácticas de los proyectos Equal que se promueven en nuestro país y fomentar su difusión y transferencia hacia las políticas generales. De esta forma, hemos pretendido impulsar cambios favorables en las organizaciones que hagan más eficaz la lucha contra la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo.

La organización de los tres Grupos ha partido de un esquema basado en la constitución de un núcleo de pilotaje del que forman parte algunas organizaciones y entidades pertenecientes al Comité de Seguimiento. Éstas, además de definir las líneas prioritarias de actuación sobre las que ha versado la actividad temática de este año, han seleccionado las Agrupaciones de Desarrollo cuyos proyectos incluyen actuaciones potencialmente ejemplares, relacionadas con las líneas de trabajo previamente definidas.

En el mes de julio, el Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades ha puesto en marcha un programa estructurado que se articula en 2 áreas de trabajo: (1) Segregación y (2) Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar.

Hasta el pasado mes de noviembre - fecha en la que se ha producido el cierre de los trabajos con los proyectos - se han desarrollado más de 50 horas de actividades presenciales, complementadas con el intercambio de materiales. Nuestro objetivo primero de definir con precisión y rigor las buenas prácticas de los proyectos integrantes de los Grupos de Conciliación y de Segregación, ha generado un conocimiento compartido entre los distintos participantes. En este sentido, creemos que se ha realizado un trabajo de reflexión constructiva en el que cabe resaltar la preocupación por definir un camino que facilitase la transferibilidad de las prácticas ejemplares que aquí se describen, a las políticas generales.

Este informe es el producto de la inestimable movilización y participación de los y las representantes de las Agrupaciones de Desarrollo titulares en el eje de Igualdad de Oportunidades del Programa de la Iniciativa Comunitaria española, sin los y las cuales el documento no se hubiera podido elaborar con la misma calidad.

El aprovechamiento de las prácticas ejemplares o los nuevos enfoques desarrollados, nos podrán servir de inspiración para la elaboración de líneas de actuación contenidas en los programas de las políticas generales, bien complementando las ya existentes, o bien creando nuevos enfoques de intervención.

Subdirección General de la UAFSE.

I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO DEL GRUPO TEMÁTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE 2003.

Este documento es fruto del trabajo desarrollado en el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades durante el año 2003, en los subgrupos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y de Lucha contra la Segregación. Las tareas llevadas a cabo en el seno del grupo forman parte del Plan de Transferencia a las Políticas y Generalización de Buenas Prácticas que estructura la Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, en concreto, dentro de sus objetivos de aprovechamiento, por distintas entidades, de buenas prácticas y enseñanzas de los proyectos y de generalización de actuaciones satisfactorias susceptibles de aplicarse a ámbitos de mayor amplitud.

Las reuniones mantenidas con los proyectos EQUAL seleccionados para formar parte del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades han ido construyendo las partes de este documento que seguirá creciendo con el trabajo que se desarrolle en el seno del grupo durante el 2004. Se ha procurado que los contenidos elegidos para trabajar en el 2003 y los que se trabajarán en el 2004 guarden relación con los temas de análisis elegidos en el Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades.

La estructura del documento, aunque separada en los bloques de Conciliación y de Lucha contra la Segregación, ha querido mantener el mismo esquema dentro de cada uno de ellos, para facilitar la comprensión y sistematizar la información recogida. Así, en cada bloque hay un capítulo que introduce el estado de la cuestión sobre el tema que nos atañe. El **Capítulo 1** sobre la conciliación en España se ha elaborado en el marco del proyecto EQUAL "Conciliación, una condición para la igualdad" promovido por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid y perteneciente al Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. El capítulo que introduce la línea de trabajo de Lucha contra la Segregación forma parte de los contenidos de la guía dirigida a los servicios de orientación "Acompañar Procesos de Diversificación Profesional en el Sector de la Construcción", elaborada por LIKaDI Formación y Empleo, para el Instituto Andaluz de la Mujer en el marco del proyecto "Construyendo Futuro: una Oportunidad de Empleo para las Mujeres" que también participa en el Grupo Temático Nacional. El resto de capítulos han sido elaborados por Carla Chasco de ENRED Consultores y Mercedes Reyna, las expertas que han animado los subgrupos de conciliación y lucha contra la segregación respectivamente, junto con la colaboración de los proyectos EQUAL seleccionados. En el **Capítulo 2** de cada bloque se describe brevemente la metodología de animación empleada en los subgrupos. El **Capítulo 3** recoge fichas descriptivas y de buenas prácticas de los proyectos que han participado en el Grupo Temático durante 2003. El objetivo de estas fichas de buenas prácticas es extraer las claves para que éstas se conviertan en experiencias ejemplares con posibilidad de transferencia a otras políticas y/o territorios, más allá del marco del proyecto EQUAL en el que se han desarrollado. El **Capítulo 4** refleja el debate llevado a cabo en torno a las prácticas elegidas en cada subgrupo y, por último, el **Capítulo 5** incluye las reflexiones finales sobre los temas debatidos.

Aunque la estructura de los bloques de Conciliación y Lucha contra la Segregación es similar, es imprescindible destacar que cada subgrupo ha tenido su desarrollo particular, no sólo por la heterogeneidad de personas que los componen, sino por las propias dinámicas establecidas para cada uno, que se han intentado respetar en todo momento para facilitar la creatividad, la pluralidad y el libre intercambio de opiniones y experiencias. Es interesante destacar que la complejidad de territorios, de sectores de actividad, trayectorias profesionales y personales, así como la mezcla de sexos y edades de las y los participantes, ha implementado una dinámica enriquecedora al incorporar un amplio abanico de opiniones y perspectivas. Este es probablemente uno de los más importantes valores del trabajo de los subgrupos que deben comentarse en la introducción y que esperamos que las personas que han hecho posible esta publicación encuentren en los textos definitivos.

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.

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 ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA

CONTENIDOS

Preámbulo

- 1.1.** Conciliación: análisis y conceptos claves. La realidad del mercado laboral y la conciliación en España.
- 1.2.** Legislación y políticas europeas en materia de conciliación. Medidas normativas y planes de acción en el estado español.
 - 1.2.1.** Valoración general de las políticas de conciliación desarrolladas en España.
- 1.3.** La responsabilidad de la conciliación.

Preámbulo

El Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades (GTE 4) ha fijado el ambicioso objetivo de definir un **Modelo europeo de avance hacia la igualdad de oportunidades**, asentado sobre dos ejes: la conciliación de la vida laboral y familiar y la acción contra la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En España 22 de los 159 proyectos EQUAL de la primera convocatoria pertenecen al eje: **"conciliación de la vida laboral y familiar"**. Este capítulo contiene un análisis acerca de la realidad sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España. Parte de una revisión teórica: la creciente y constante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a partir de la cual surge la necesidad de tomar medidas para la conciliación; continúa revisando la información estadística disponible al respecto; hace un repaso sobre la legislación y las políticas dictadas desde la Unión Europea para abordar, luego, la situación vigente en España. Finalmente, este capítulo recoge una serie de reflexiones y recomendaciones surgidas en los talleres de análisis realizados en el marco del proyecto *"Conciliación, una condición para la igualdad"*, promovido por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, así como de las diferentes Jornadas y Encuentros celebrados en torno al tema y de las conclusiones de diversas investigaciones sobre conciliación realizadas al amparo del proyecto.

1.1. CONCILIACIÓN: ANÁLISIS Y CONCEPTOS CLAVES. LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL Y LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA

Para comprender los alcances de un tema como el de la conciliación de la vida familiar y profesional, es preciso comenzar haciendo un análisis de los diferentes roles asignados por la sociedad, eminentemente patriarcal, a hombres y mujeres. En esta división, conocida como *"división sexual del trabajo"*, a las mujeres se les ha asignado, de manera casi exclusiva, la responsabilidad de la vida doméstica, esto es, la responsabilidad de garantizar que los miembros de su familia tengan las condiciones que hagan posible una vida sana y digna. Es decir, se relegó a las mujeres al ámbito privado, al de lo doméstico, mientras que el rol previsto para los varones es el de proveedores adscritos, básicamente, al mundo de lo público. Este modelo funcionó durante el tiempo en que no existieron coyunturas externas que obligasen a cambiarlo.

Sin embargo, de un modo u otro, las mujeres nunca han dejado de participar en el mercado de trabajo y de formar parte de la Población Económicamente Activa. Esta creciente incorporación de las mujeres se ha ido dando sin que se modifiquen sustancialmente para ellas las condiciones impuestas por la socialización de género en el ámbito doméstico. Dicho en otros términos, y tal como sostienen Diane Elson y Naila Kabeer, se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar. Este, junto con la división sexual del trabajo, es uno de los temas claves en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Las mujeres se han ido incorporando, cada vez más, al mercado laboral pero la sociedad, el Estado y los varones, han sido extremadamente lentos en responder con los cambios necesarios para acompañar este proceso.¹

La división sexual del trabajo y sobre todo, la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas y de las personas mayores o que requieren de alguna asistencia es, también, la razón que permite comprender la sobrerrepresentación respecto a los varones de las mujeres en trabajos a tiempo parcial y en las cifras de paro.² Esta situación se ha visto agudizada con la reducción del estado de bienestar, una de las consecuencias más nocivas, para las mujeres, de las políticas neoliberales. La norma podría ser la siguiente: **"todo lo que deja de proporcionar el Estado, lo terminan asumiendo las mujeres con dosis adicionales de trabajo doméstico"**. De la constatación de este hecho surgió el concepto de "doble jornada laboral".

¹ Ver datos en anexo 1. Cuadro 1.

La conciliación y la valoración efectiva del trabajo doméstico.

Cabe recordar, además, que *el trabajo doméstico no es valorado y no tiene asignado un precio*; es decir, por su realización las mujeres no reciben ingresos. Esto tiene, al menos, dos consecuencias: una es que, a pesar de la gran cantidad de tiempo y de esfuerzo invertidos en esta clase de trabajo, las mujeres no reciben ingresos y por ello tienen menos dinero para intercambiar por bienes y servicios en el mercado. Las mujeres nunca han recibido ingresos por algo que ha sido siempre su responsabilidad y que sí es trabajo. La otra consecuencia es que, al no tener un precio asignado, no tiene un valor de mercado y, por ello, la economía no contabiliza en las cifras sobre la riqueza (PIB) el aporte económico que hacen las mujeres con su trabajo doméstico.³ Según Rosa Bravo "el trabajo doméstico representa una proporción no inferior al 20% del Producto Interno Bruto (PIB)" (BRAVO: 1998).

Para los economistas, los valores que se pueden medir en términos monetarios son los únicos que cuentan. En este sentido, y al no ser contabilizado, el trabajo doméstico se convierte en un "subsidio-sombra" del crecimiento. En otros términos, **el trabajo no pagado que realizan las mujeres está subsidiando el crecimiento.**

Otro de los aspectos que hace que para las mujeres sea difícil acceder a trabajos de mejor calidad, a oportunidades de formación y empleo y que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral es el hecho de que muchas de ellas son cabeza de familia (**hogares monoparentales**).

Las dificultades que impone la vida doméstica y la jefatura del hogar, asociadas a la reducción del estado de bienestar, producto de políticas de corte neoliberal, obligan a las mujeres a trabajos a tiempo parcial o cerca del lugar de residencia para facilitar el desplazamiento que requiere el cuidado de sus hijos e hijas y otros familiares a su cargo.

Otro problema añadido en relación con la incorporación de las mujeres al mercado laboral es que *las mujeres reciben ingresos inferiores por realizar el mismo trabajo que realizan los hombres*, aun teniendo el mismo nivel educativo o superior y la misma experiencia laboral. Las cifras estiman que, en promedio y dependiendo del país de que se trate, las mujeres reciben entre un 60% y un 80% del salario correspondiente al de los hombres.⁴ Se trata de una discriminación salarial por razones de género. Esto puede tener repercusiones en la conciliación pues algunas investigaciones sugieren que el pago de una asistente (generalmente también mujer) –una de las medidas a las que recurren las mujeres para poder permanecer en puestos de trabajo de jornadas completas- sale, generalmente, de los ingresos que reciben las mujeres.

La responsabilidad de la vida doméstica y del cuidado de los/as hijos/as y la precariedad del trabajo (jornadas a tiempo parcial, paro, etc.), tienen implicaciones, además, en: a) el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres; b) el nivel de remuneración que, con el tiempo, también repercute en la asignación y el monto de las pensiones y c) la reducción del número de hijos.

Con un panorama como el anteriormente descrito es posible comprender las dificultades que las mujeres encuentran para conciliar la vida familiar, en la que asumen una carga desproporcionada de tareas y responsabilidades, y la vida profesional, poco ajustada a la nueva realidad de las mujeres que ingresan en el mercado laboral.

El análisis de los datos anexos que realizamos en el marco de este documento pone de manifiesto que aún queda un largo camino por recorrer y que es necesario tomar medidas para

² Ver datos en anexo 1. Cuadros 2 y 3.

³ Anexo 1. Cuadros 4 y 5. Distribución por género de la carga de trabajo. Valor del trabajo no remunerado. M^a Ángeles Durán. Instituto de la Mujer (2000).

⁴ Según las estadísticas del INE, las mujeres españolas cobraron en el año 2000 un 30% menos que los hombres, el doble del porcentaje medio de la Unión Europea. La Organización Internacional del Trabajo situaba el porcentaje entre un 27 y un 28%.

reducir el impacto que la falta de políticas públicas en materia de conciliación, tiene en la vida de las mujeres.

Las medidas tienen que ser de carácter político pero también económicas, sociales y culturales. Es preciso que se comprenda, con todas sus implicaciones, el profundo cambio ocurrido en la sociedad con la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Este es un cambio irreversible que, por el contrario, parece que va a más. Esto significa que, como mínimo, **es preciso sensibilizar y formular políticas públicas, elaborar leyes y ponerlas en práctica**, pero, sobre todo, **se deben realizar esfuerzos por democratizar la vida doméstica** y esto, necesariamente pasa por incorporar a los varones, de manera igualitaria, en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos y las hijas.

La realidad del mercado laboral y la conciliación en España.

Las mujeres españolas han ido incorporándose al mercado de trabajo de manera paulatina y constante. La información estadística disponible no hace más que constatar este hecho: mientras que en 1986 la tasa de actividad femenina en España era del 27,1%, en 1997 la tasa es del 36,7% y en el 2003 es del 45%. En 1981 menos de un tercio de las mujeres de 35 a 39 años eran activas (28,2%), en 1999, en cambio, son más de dos tercios (64%) (FERNÁNDEZ CORDÓN: 1999⁵). Estos datos contrastan, sin embargo, con los que señalan a las mujeres como principales responsables de las tareas domésticas. Una encuesta realizada en Barcelona demostró en 1990 que el 44% de los hombres no dedicaban nada de tiempo al trabajo doméstico. En 1995, una encuesta realizada a mujeres que trabajaban fuera de casa registraba la cantidad de tiempo dedicado al trabajo doméstico por hombres y mujeres, sobre una escala de 0-10. Los resultados indicaron que el 80,7% de las mujeres que viven en pareja se sitúan entre 6 y 10, es decir, que se hacen cargo de la mayor parte del trabajo doméstico, mientras que la cifra se reduce a un 13,9% en el caso de los hombres. Tampoco en Madrid hay igualdad en el reparto de las tareas domésticas; apenas un 8 a un 12% (dependiendo de las actividades que se incluyan) son realizadas de forma cuasi-igualitaria (TOBÍO SOLER: 2002).

Un estudio reciente de Ma Ángeles Durán sobre el uso del tiempo reflejó que las mujeres españolas destinan, en promedio, 4 horas y 29 minutos por día al hogar y la familia, el triple de lo que dedican los varones a estas actividades (1 hora y 29 minutos). Al mismo tiempo, la encuesta revela que los hombres dedican dos horas más que las mujeres por día al trabajo fuera de casa, a los deportes y a actividades al aire libre. Las mujeres, por el contrario, disponen de una hora menos de ocio al día que los varones, estas cifras son de 4 horas y 13 minutos para ellas y 5 horas y 15 minutos para ellos. Otro dato significativo aportado por esta encuesta es el que constata, una vez más, que el 93% las mujeres españolas dedican casi cinco horas diarias, en promedio, a actividades relacionadas con las tareas domésticas, el cuidado de los niños y las personas mayores⁶.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en las categorías de Activos y Ocupados son mayores los porcentajes de hombres. Y por el contrario, en las categorías Inactivos y Parados son mayores los porcentajes de mujeres. Entre los ocupados a tiempo parcial es notablemente superior el porcentaje de mujeres (80%), mientras que la mayoría de los ocupados a jornada completa son hombres (66%). Además son mayoría los varones entre los asalariados (60,61%) y los empresarios (73,57% frente al 26,43% de mujeres).

La conciliación o actualmente irreconciliación pone en evidencia la profunda interrelación entre vida privada y vida pública o la interconexión profunda entre tres instituciones: estado, mercado y familia/vida privada. Las alteraciones en uno de estos ámbitos provoca inevitablemente tensiones en los demás y si los varones han sido ignorantes de esta realidad ha sido porque las mujeres han asumido hasta ahora en exclusiva las responsabilidades del ámbito privado, pero

⁵ Citado por: TOBÍO SOLER, Constanza. Conciliación o Contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. En: Conciliar la Vida. Tiempo y servicios para la igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.

⁶ Instituto Nacional de Estadística: Avances de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), 2003. El País, viernes 25 de julio de 2003.

en el momento en el que las mujeres empiezan a asumir responsabilidades también en el ámbito público las tensiones afloran y se pone en evidencia la necesidad de "conciliar" estos espacios y trabajos.

Sin duda, el siglo XX asistió a una de las grandes revoluciones de ese siglo: la incorporación de las mujeres no sólo al mercado laboral sino al mundo de lo público. Los esfuerzos fueron puestos en abrir espacios en el mundo de lo público para las mujeres pero estos esfuerzos no fueron puestos, de igual modo, en incorporar a los varones al mundo privado. Dicho en otros términos, la democratización de la vida doméstica no fue una prioridad para organismos internacionales o gobiernos. A esto se suma la ausencia de políticas y mecanismos que faciliten algunas de sus responsabilidades como el cuidado de los niños/as, de los enfermos o de personas mayores o dependientes por cualquier motivo.

Servicios de Apoyo a la conciliación.

Según el informe del Consejo Escolar del Estado, en España durante el curso 2001/2002, estaban escolarizados casi el 93% de los niños y niñas de 3 años y el 11% de los menores de 3 años, frente al 50% en Alemania, el 48% en Dinamarca, el 33% en Suecia o el 31% en Noruega. La EEE (Estrategia Europea para el Empleo) propone como objetivo para los Estados miembro alcanzar en 2010 la escolarización de, al menos, el 33% de los niños/as menores de 3 años. El PNAE de 2003, aprobado en septiembre, así lo recoge expresamente como objetivo. Por otra parte, según el Instituto de Estudios Fiscales, el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España, mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia. De igual modo, el porcentaje de personas mayores que en España reciben servicios de cuidado a domicilio sólo supone el 1%. Este porcentaje es del 24% en Finlandia, el 17% en Dinamarca, el 14% en Noruega o el 13% en Suecia y Suiza. No es entonces casual que la tasa de actividad de las mujeres españolas esté por debajo de la media de la UE⁷.

Estrategias para asumir la doble responsabilidad pública y privada.

¿Cuáles son las estrategias utilizadas por las mujeres españolas para asumir esta doble responsabilidad pública y privada si el Estado no les proporciona tales servicios? Una de ellas es acceder a **trabajos de tiempo parcial** para poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares que supone tener hijos u otras personas a su cargo (un 80% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres).

El trabajo a tiempo parcial tiene consecuencias en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que, por lo general, muestra amplios paréntesis que corresponden con sus períodos de maternidad. También tiene consecuencias a largo plazo que se reflejan en la cuantía de sus pensiones o en la posibilidad de adquirir bienes inmuebles tan básicos como una vivienda.

A pesar de lo anterior, cada vez menos mujeres con acceso a un empleo abandonan su trabajo para ocuparse del cuidado de las personas a su cargo. Muchas de ellas compatibilizan su vida laboral con la familiar utilizando otras estrategias. Una de ellas es el cuidado de sus hijos por parte de un familiar cercano, generalmente la madre de la mujer. El 31,3 % de las abuelas maternas se ocupan del cuidado de los niños y niñas en edad pre-escolar y el 38,2% cuidan a los niños después del colegio, estas cifras son del 15% y 17,5% respectivamente si se trata de abuelas paternas. Los porcentajes en ambos casos son menores si se trata de abuelos maternos y paternos (un 18,8% y 15,7% respectivamente) (TOBÍO SOLER: 2002).

Otra de las estrategias es la de contratar una asistenta externa pero estos casos están reservados para mujeres de ingresos medios que pueden pagar este tipo de servicios. El pago de las asistentes generalmente es asumido con el salario de las mujeres.

⁷ Europa Press, 21 de julio de 2003. Ver Anexo 2.

1.2. LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS EUROPEAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. MEDIDAS NORMATIVAS Y PLANES DE ACCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL⁸

No sólo las familias y en particular las mujeres han buscado respuestas al problema de la conciliación. La UE ha venido legislando en materia de Conciliación y establece unos indicadores de conciliación de vida laboral y familiar (Lisboa 2000)⁹, lo mismo ha tratado de hacer el Estado Español y las Comunidades Autónomas. Los cuadros que se presentan a continuación resumen algunas de las directrices en materia de conciliación dictadas por la Unión Europea y por el Estado Español:

Normativa Comunitaria vinculante en materia de Igualdad y Conciliación¹⁰

Directiva 75/177/CEE del 10 de febrero de 1975	Igualdad de retribución.
Directiva 76/207/CEE del 9 de febrero de 1976	Igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo.
Directiva 79/7/CE del 19 de diciembre de 1978	Igualdad de trato en la Seguridad Social.
Directiva 86/378/CEE del 24 de julio de 1986	Igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social.
Directiva 86/613/CEE del 11 de diciembre de 1986	Igualdad de trato para los trabajadores autónomos, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
Directiva 92/85/CEE del 19 de octubre de 1992	Mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
Directiva 96/34/CE del 3 de junio de 1996	Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva 97/80/CE del 15 de diciembre de 1997	La carga de la prueba en los casos de discriminación por razones de sexo.
Directiva 97/81/ del 15 de diciembre de 1997	Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva de 1999/70/CE del 28 de junio de 1999	Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva 2002/73/CE del 23 de septiembre 2002	Reforma de la directiva 76/207/CE de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

Principales medidas normativas en España en materia de Igualdad y Conciliación

Ley 39/99 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras	Transposición de dos directivas comunitarias: la directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y la directiva 96/34/CEE relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental.
--	---

⁸ Anexo 3. Compilación legislativa en materia de Conciliación. Consejo de la Mujer y Fundación Mujeres.

⁹ Anexo 4. Indicadores Europeos para la Conciliación. Lisboa 2000.

¹⁰ Fuente: López Méndez, Irene. ¿Qué puede aportarnos la UE en el impulso de la Conciliación en España?. En: Conciliar la Vida. Tiempo y Servicios para la Igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.

Real Decreto Ley 1/2000, de 14 de enero de 2000	Revisa las asignaciones económicas a las familias por hijos e hijas a cargo menores de 18 años y establece dos nuevos supuestos de ayuda de pago único por el tercer nacimiento y posteriores, y por parto múltiple.
Real Decreto Ley 5/2001, de 16 de noviembre de 2001	Recoge medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Las novedades más importantes son la ampliación de la presentación por permiso de maternidad a las autónomas y a las empleadas del hogar y el reconocimiento como situación de asimilación al alta de la Seguridad Social en los periodos de excedencia.
Ley 12/2001, de 9 de julio de 2001	Recoge medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, donde se reforma la contratación a tiempo parcial, permisos y la posibilidad de reducción de jornada para los casos de nacimientos prematuros que requieran hospitalización.
Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de 2002	Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, establece medidas de fomento del empleo para la contratación de mujeres desempleadas que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, con bonificaciones en la Seguridad Social del 100%.
Ley 46/2002, de 18 de diciembre de 2002	Reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas, que establece deducciones por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años.
Plan Integral de Apoyo a las Familias 2001-2004, aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de noviembre de 2001	Sus objetivos fundamentales están relacionados con la atención y protección de las familias ante los recientes cambios sociales, económicos y culturales.
I Plan de Igualdad (1989-90)	Prendió la eliminación de disposiciones legales discriminatorias especialmente en materia civil, laboral y penal.
II Plan de Igualdad (1993-95) (privado).	Contempló el tema del reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres como una de las medidas prioritarias (referido al ámbito privado).
III Plan de Igualdad (1997-2000)	Introduce el término de corresponsabilidad social relacionado con la conciliación y comienza a considerarse como un problema social en el que están comprometidos los diferentes agentes sociales y en el que las instancias públicas han de intervenir con acciones y medidas que contribuyan a que tanto hombres como mujeres puedan conciliar la vida familiar y laboral.
IV Plan de Igualdad (2003-06)	En el área que dedica a la conciliación marca dos objetivos: Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar, realizando un seguimiento de las mismas. Impulsar nuevas medidas relativas a la atención a personas dependientes entre las que se menciona la creación de centros de colaboración con las comunidades autónomas y los ayuntamientos, el incremento de las plazas de educación infantil y el fomento de la creación de guarderías en las empresas.
Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España, 2003	Se renueva cada año con las directrices marcadas desde la UE.
Plan de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2003-2005)	Aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de 25 de julio de 2003.

LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA

Según el análisis de Irene López en su ponencia "¿Qué puede aportarnos la UE en el impulso de la Conciliación en España?" (junio 2003): "La revisión de la legislación comunitaria sobre conciliación, ha implicado una relectura de las Directivas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito comunitario y cuatro de ellas abordan aspectos específicos que inciden en las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres de hacer compatibles su vida laboral y familiar: las relativas a la protección de las trabajadoras embarazadas y los permisos parentales y las que establecen el principio de no discriminación para los trabajadores a tiempo parcial y a duración determinada. Estas directivas establecen ciertos derechos básicos que en general han sido reconocidos o mejorados por los ordenamientos nacionales, incluido el español. Su importancia fue indudable en el momento que fueron adoptadas. Sin embargo, desde la nueva perspectiva de la conciliación se trata de medidas tan previas y básicas como el derecho de protección de la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad, el derecho a no ser despedidas por esos motivos y a mantener las condiciones de trabajo y los derechos adquiridos. Los permisos parentales van un poco más allá, en la medida en que reconocen derechos individuales a los padres trabajadores y contemplan también las excedencias. En cuanto al trabajo a tiempo parcial y temporal, se trata de mejorar el estatuto de estos trabajadores, como mínimo, prohibiendo las discriminaciones en las condiciones de trabajo por el sólo hecho de su parcialidad o temporalidad.

Especial mención merece la **nueva directiva (2002/73/CE)** que viene a reformar uno de los textos clave del Derecho comunitario en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres (la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo). Esta Directiva recoge de forma contundente el mandato a los Estados miembros de **aplicar el principio de transversalidad en el momento de elaborar y aplicar la legislación, las políticas y las actividades**. Respecto de los permisos por maternidad y parentales se refuerza la protección frente a la interrupción del trabajo, obligando a reconocer derechos adquiridos y la reintegración al mismo puesto de trabajo o equivalente en las mismas condiciones laborales.

La Directiva refuerza el trabajo conjunto con los distintos actores implicados en la conciliación. Así, los Estados miembros deberán promover el diálogo social entre los interlocutores sociales en materia de igualdad de trato, la implicación de los sindicatos, en concreto a través de los convenios colectivos, la implicación de los empresarios para que apliquen la igualdad de trato de forma planificada y sistemática. La Directiva no olvida tampoco el papel de las ONGs en este ámbito.

De especial trascendencia nos parece, por último, que la Directiva incluya un mandato de asignación concreta de responsabilidad a un organismo nacional para el seguimiento de la aplicación de la igualdad de trato. Este organismo podría tener un papel muy importante en materia de conciliación. La Directiva deberá aplicarse a más tardar el 5 de octubre de 2005. En nuestra opinión, su seguimiento y aplicación generaría oportunidades muy interesantes y cualitativamente distintas en el abordaje de los problemas de discriminación por razón de sexo, incluidas medidas en materia de conciliación.

Por último, nos interesa destacar los métodos de trabajo y la metodología que está avanzando la Comisión para la puesta en práctica de políticas de conciliación. La Comisión ha adoptado un enfoque dual en el trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, donde se combina el llamado "mainstreaming" o estrategia de transversalidad, con la realización de actividades específicas o acciones positivas. Nos encontramos todavía en un nivel más retórico que operativo: apenas se han iniciado acciones de integración de género en las diversas políticas y en ningún caso de forma sistemática. La transversalidad resulta ser, por tanto, más un desafío que un método real de trabajo por el momento.

Para su puesta en práctica es necesario superar muchos obstáculos políticos, pero también técnicos. La aplicación del análisis de impacto de género de las políticas y acciones es un requisito indispensable. La disponibilidad de datos desagregados por géneros e indicadores también. Las políticas de conciliación han de concretarse a través de objetivos claros y mensurables, establecer indicadores para medir los progresos y articular los instrumentos y herramientas necesarias para llevar a cabo su seguimiento y evaluación."¹¹

¹¹ Fuente: López Méndez, Irene. ¿Qué puede aportarnos la UE en el impulso de la Conciliación en España. En: Conciliar la Vida. Tiempo y Servicios para la Igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.

1.2.1. Valoración general de las políticas de conciliación desarrolladas en España.

Según el informe del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid sobre el marco normativo y político en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, elaborado por la Fundación Mujeres en octubre de 2003:

No resulta fácil hacer una valoración general del desarrollo de las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional en España. Existe una doble dispersión de las medidas a favor de la conciliación. Por un lado, la dispersión competencial, ya que son muchas las áreas competenciales en las que se han regulado o programado medidas a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas. Conviven medidas en materia de conciliación en las políticas de igualdad, empleo, servicios sociales, familia y educación y los objetivos de estas políticas no siempre van encaminados a avanzar en la misma dirección o al menos no con la misma ordenación de prioridades. Por otro lado, existe también una dispersión y diferencia considerable entre las medidas reguladas en las diferentes Comunidades Autónomas, por lo que los avances que se producen en algunos temas en algunas regiones no son generalizables a toda la ciudadanía.

Vamos a intentar mostrar brevemente los diferentes aspectos que aparecen en la normativa y en los planes de acción en relación con la conciliación:¹²

a) Permisos parentales:

Tal y como en este momento se regula el permiso de maternidad / paternidad en la Ley 39/1999, no está reconocido un derecho independiente e intransferible para los hombres trabajadores para el cuidado de hijos e hijas, cuestión que se apunta como deseable entre las recomendaciones europeas al respecto.

b) Ayudas e incentivos fiscales:

Además de las ayudas e incentivos de carácter estatal, ha sido ésta una de las medidas que también más han desarrollado las diferentes comunidades autónomas. Sin embargo, la mayor parte de estas ayudas están enmarcadas en el ámbito de las políticas de apoyo a las familias y cuando se individualiza el derecho a favor de las madres se fundamenta, en muchas ocasiones, en una necesaria promoción de la natalidad, que en nuestro país continúa siendo de las más bajas del mundo.

Algunas de estas medidas han sido fuertemente criticadas tanto desde criterios relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como desde criterios de lucha contra la pobreza y exclusión social, a que son escasas y a todas luces insuficientes.

Respecto a criterios de redistribución y solidaridad social, Lluís Flaquer, profesor titular de Sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona, dice que "las desgravaciones de las familias que declaran a Hacienda, por un hijo menor de 25 años, son superiores a las ayudas que perciben las familias pobres y que sólo alcanzan a los hijos de menos de 18 años".

c) Servicios de atención y cuidado a personas:

La mención al incremento de servicios de atención y cuidado a personas es una constante en todas las propuestas sobre conciliación a lo largo del tiempo y en los diferentes ámbitos territoriales. No es de extrañar, ya que existen diversos estudios en el entorno europeo que relacionan directamente la cobertura de los servicios públicos en esta materia con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. La cobertura asistencial es, como hemos señalado anteriormente, claramente insuficiente en todo el Estado español, aunque existen claras diferencias entre la cobertura de servicios que se da a personas dependientes en las distintas autonomías.

Esping-Andersen, en su libro sobre *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999) señala que los países mediterráneos como España, Italia y Grecia tienen un sistema familista y

¹² Anexo 3. Compilación legislativa en materia de Conciliación. Consejo de la Mujer y Fundación Mujeres.

dice al respecto: "Un sistema familista es aquel en el que las políticas públicas dan por supuesto e incluso señalan con insistencia que los hogares deben asumir la obligación principal de la provisión del bienestar de sus miembros. Los regímenes familistas a menudo están influenciados por las enseñanzas sociales de la Iglesia Católica y por el principio de subsidiariedad. El familismo constituye una mezcla del sesgo de protección social basado en el varón sustentador con la centralidad de la familia como proveedora de cuidados y como responsable final del bienestar de sus miembros".

Esto indica que en España la política de familia está basada en esquemas ideológicos que no corresponden con los cambios sociales actuales, que han configurado diferentes formas de familia, de manera que siguen siendo las mujeres las que asumen las responsabilidades del cuidado de los/as niños/as y del resto de personas dependientes así como de la realización de las tareas del hogar.

Para invertir esta tendencia se debería pensar en cambiar los objetivos de estas políticas, en el sentido de considerar las orientaciones de la UE al respecto de los servicios públicos que hablan de la individualización de los derechos sociales. Es necesario dejar de considerar los servicios de atención y cuidado como una medida de apoyo a las familias y/o de promoción de la participación laboral de las mujeres, para pasar a considerarlos como **un derecho de los sujetos directamente beneficiados de su actuación. Son los niños y las niñas y las personas mayores, enfermas o con discapacidad las que tienen el derecho a disponer de servicios de atención de calidad** que contribuyan a su educación y su cuidado, adaptados a las necesidades de las unidades familiares en las que conviven.

d) Flexibilidad laboral y cambios en la organización empresarial:

Las fórmulas de flexibilidad laboral están muy poco desarrolladas en España. La contratación a tiempo parcial es precaria y se encuentra muy poco extendida y, en su mayoría, como hemos comentado anteriormente, está siendo utilizada por mujeres. Las empresas no consideran este tipo de contratación como parte fundamental de su actividad; esta modalidad no tiene la misma consideración que el trabajo que se desarrolla a tiempo completo. Por otra parte, además de un menor salario debido a un menor número de horas de trabajo, la protección social de este tipo de contratos no es proporcional, en muchos casos, a la de la contratación a tiempo completo y las prerrogativas que se concede al empresariado respecto por ejemplo de la disponibilidad y organización de las tareas, lo convierten más que en un elemento facilitador de la conciliación, en un ejemplo de la anticonciliación.

No obstante, se han iniciado líneas de trabajo dirigidas a crear un espíritu de *empresas familiarmente responsables (EFR)*¹³, que seguramente producirán modelos de buenas prácticas en un futuro. Sin embargo debería trabajarse con más impulso en la elaboración de propuestas metodológicas para una gestión de recursos humanos desde la igualdad de oportunidades que considerase los temas de conciliación de la vida familiar y profesional.

¹³ El término EFR (*Empresa Familiarmente Responsable*) nace como fruto de las investigaciones realizadas por el IESE en más de 150 empresas españolas durante los años 1999, 2001 y 2003. Los resultados recogidos en el IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*) han sido la base de la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable.

1.3. LA RESPONSABILIDAD DE LA CONCILIACIÓN

No cabe duda, según queda demostrado en párrafos anteriores, de que las mujeres se han incorporado al mercado laboral y lo hacen buscando resolver las contradicciones que supone su **doble responsabilidad**: la que se deriva del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico. También es un hecho innegable que la tasa de ocupación de las mujeres va en aumento y todo hace prever que esta tendencia continuará. Pero hasta ahora, las soluciones parecen venir más de cada unidad doméstica que de la sociedad en su conjunto. También parece evidente que el énfasis está puesto en las mujeres, más que en las familias o en la sociedad. Dicho en otros términos, son las mujeres, más que las familias y la sociedad, las que **sienten la responsabilidad de buscar una solución a la conciliación de su vida familiar y laboral como si éste fuese un problema que les compete a ellas de manera exclusiva**.

Esto no significa que no se hayan hecho esfuerzos por legislar en materia de conciliación, sin embargo, y tal como veremos a continuación, los esfuerzos que se hacen desde la Unión Europea o el Estado Español resultan claramente **insuficientes**. Estos se basan en un modelo de familia tradicional (compuesto por padre, madre e hijos) y ponen el acento en las mujeres puesto que son ellas las que, al final, terminan optando por alguna de las escasas respuestas que se les ofrecen, contribuyendo, a veces, más que a solucionar un problema, a discriminar a las mujeres y a distintos modelos de familia.

1.3.1. La primera cuestión que vale la pena destacar es la relacionada con el **género y la cultura**. Aunque se han producido importantes cambios sociales, las identidades de género están en proceso de evolución cultural y, como la historia ha podido demostrar, estos cambios son muy lentos y requieren de acciones sostenidas en el tiempo y acumulativas en cuanto a cantidad y calidad de acciones.

La revisión de los modelos de género permitiría redefinir roles en el interior de la familia. La concienciación de los varones en este sentido es fundamental. De esta manera, conciliación y corresponsabilidad van de la mano y se refuerzan mutuamente. Pero no sólo se deben revisar los modelos de género en el interior de la familia, también las políticas públicas deben establecer el análisis de género como un eje transversal. Y esto es válido no sólo para políticas de carácter social (como las relacionadas con la familia) sino también económicas y fiscales.¹⁴

Un enfoque de esta naturaleza permitiría **asumir el tema de la Conciliación como una realidad y una necesidad social y no como un problema que afecta a las mujeres exclusivamente** y que éstas deben tratar de resolver.

1.3.2. Un segundo aspecto en materia de conciliación es el relacionado con la **economía** puesto que éste es un tema que debería interesarle en la medida en que, para el nuevo modelo de desarrollo económico y social que impulsa la Unión Europea, contar con mano de obra disponible es un hecho esencial. Las mujeres, además, han demostrado estar mejor formadas que muchos varones pues muchas de ellas cuentan con más años de estudios y un mayor nivel de formación.

No sólo el Estado, sino también los empresarios, deberían estar interesados en **buscar formas de hacer compatible la vida familiar y laboral**. No es casual que las políticas comunitarias de empleo estén interesadas en que, para el 2010, la proporción de mujeres activas supere el 60%.

Una de las consecuencias evidentes de las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral ha sido el descenso de la tasa de natalidad y la disminución del tamaño de las familias. España tiene una de las tasas de natalidad más bajas del mundo (1.15). Paralelamente, se observa en España un aumento en el número de personas mayores que, entre otras cosas, requieren de cuidados. Éstos, generalmente, son proporcionados por mujeres a falta de mecanismos estatales para ocuparse de ellos.

¹⁴ La propuesta de transversalidad se adopta en 1995 en la Conferencia de Beijing. La UE realiza una apuesta dual haciendo suyo este principio junto con el planteamiento de acciones específicas.

1.3.3. Un tercer aspecto que debe ser revisado es el beneficio que las políticas de conciliación pueden tener no sólo sobre la vida de las mujeres (enfoque tradicional), sino también de los hombres, las personas mayores y los niños y niñas. Todos ellos, merecen **condiciones de bienestar**, acceso a cuidados y servicios y tiempo para el ocio y la vida en familia.

2. METODOLOGÍA DE ANIMACIÓN DEL GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (ÁREA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR)

CONTENIDOS

- 2.1.** Estructura y prioridades del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (Área de Conciliación entre la vida laboral y familiar).

2.1. ESTRUCTURA Y PRIORIDADES DEL GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (ÁREA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR)

Tal y como se ha comentado en la introducción, el tratamiento del Área Temática de Igualdad de Oportunidades se ha realizado mediante la organización de 2 Sub-Grupos: Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar y Segregación.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) a través de la Estructura de Apoyo de la Iniciativa Equal, ha asegurado la conexión entre las líneas de trabajo establecidas para cada Sub-Grupo. Se concertó un sistema de organización que conjugaba reuniones plenarias, en las que coincidían ambos equipos de Igualdad y sesiones técnicas independientes entre sí, donde cada Sub-Grupo desarrollaba las labores específicas de su área temática.

El Sub-Grupo de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar tenía como objetivo para el 2003 identificar las buenas prácticas relacionadas con nuevas propuestas y actuaciones en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, se definieron en un primer momento 4 temas supeditados a esta línea general de trabajo, que son los siguientes:

1. Servicios de apoyo a la conciliación.
2. Formación cualificación.
3. Prevención del empleo precario y del trabajo no reconocido / invisible.
4. Mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de la atención.

De acuerdo con la definición de los temas descritos anteriormente, la UAFSE, junto con las entidades y organizaciones del Comité de Seguimiento de la Iniciativa, ha procedido a la selección de los proyectos, con el propósito de reunir en el mismo Grupo las iniciativas más prometedoras en materia de conciliación.

Contamos así con la participación de las siguientes Agrupaciones de Desarrollo:

- ❑ AD 125, Illes de Conciliació, proyecto "EQUITAS", de las Islas Baleares;
- ❑ AD 262, CO-LABORA.CON, proyecto "Concilia, Trabaja, Consigue", de Andalucía;
- ❑ AD 303, MI.MA, proyecto "MI.MA" de Valencia;
- ❑ AD 354, Madrid por la Igualdad, proyecto "Madrid, una ciudad para la Conciliación", de Madrid;
- ❑ AD 431, Ágora, proyecto "Zelete", de Castilla y León;
- ❑ AD 511, Equal Águeda Mujer Rural, proyecto "Águeda Mujer Rural", de Castilla y León;
- ❑ AD 417, Asociación Compromiso para la Conciliación, proyecto "Los tiempos de nuestras vidas", de Guadalajara;

a las que posteriormente se ha sumado el proyecto "Conciliación: una condición para la igualdad" de la Agrupación de Desarrollo con el mismo nombre (AD 304), liderada por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Para este período, se había previsto la aplicación de una metodología comúnmente conocida como "documento vivo", que supone un proceso de elaboración a través de la interacción del grupo, permitiendo incorporar nuevas reflexiones, conclusiones o propuestas, en un continuo coherente, al que llamamos "documento de base".



Sin embargo, el funcionamiento del grupo se independizó y evolucionó hacia un camino de construcción de abajo-arriba, profundamente enraizado en las prácticas ejemplares identificadas, pero sin por ello dejar de innovar en la construcción de propuestas más amplias que superan las fronteras de los proyectos seleccionados.

En esa medida, entre julio y noviembre de 2003 los proyectos han pasado por tres fases o ciclos de trabajo interdependientes entre sí. El primero, de descripción general de los proyectos, seguido del segundo, relacionado con la identificación y descripción de las prácticas prometedoras y por último, el de la construcción prospectiva, en la que pedimos a los y las participantes que pensarán en clave de futuro.

A continuación se describe el proceso, las metodologías de animación utilizadas, así como los resultados alcanzados en cada una de las fases.

Antes de proseguir, nos parece interesante señalar que en todo momento se ha mantenido una estructura abierta y flexible que ha permitido acomodar nuevas ideas y prioridades surgidas en el desarrollo participativo de los trabajos.

FASE 1: DESCRIPCIÓN GENERAL

Precedidas de una reunión plenaria del Grupo Temático de Igualdad y de una reunión técnica de planificación de los trabajos a realizar por el Sub-Grupo de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, que tuvieron lugar el 9 de junio de 2003 en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en Madrid, se han celebrado dos sesiones de trabajo el 15 y 16 de julio que pretendían cubrir un doble objetivo: (1) Dar a conocer de manera general los proyectos seleccionados; (2) Describir de manera breve y sucinta las prácticas más prometedoras de acuerdo con las líneas de actividad propuestas por la UAFSE.

De este modo, con carácter previo, el equipo de Igualdad de Oportunidades de la Estructura de Apoyo de la Iniciativa ha enviado a todos/as las participantes un guión que pretendía apoyar a los proyectos en el diseño de sus intervenciones (consultar documento en anexo).

Después de cada presentación - de cerca de 40´ cada una de ellas - se ha animado el debate sobre lo expuesto por cada representante con la aplicación de la técnica denominada "Los seis sombreros para pensar" de Edward de Bono (consultar documento en anexo). Todo el material recabado durante las dos sesiones ha alimentado el proceso de identificación de las prácticas más prometedoras y ha permitido anticipar, aunque de forma tosca, algunas claves para la construcción del "camino crítico" para su transferibilidad.

Concluida esta fase, la técnica responsable de la animación del Grupo ha elaborado un informe que pretendía, por un lado, ordenar las aportaciones de todos los proyectos y, por otro, analizarlas desde la perspectiva de cuál es el elemento o elementos que las convierten en buenas prácticas y qué características específicas tienen dichos elementos. El SubGrupo ha considerado importante extraer de los procesos asociados a la ejecución de los proyectos, metodologías que sugieran innovación y una forma de buen hacer, que por ende podrán contribuir a mejorar las políticas generales a través de su transferibilidad.

El informe se ha distribuido entre todos/as los/las representantes para su análisis, valoración y formulación de propuestas de cambio y/o ampliación de contenidos.

¿Dónde llegamos después de las sesiones del 15 y 16 de Julio?

- ∞ Conocimos mejor los proyectos en general;
- ∞ Nos acercamos a las experiencias prometedoras que podrían ser consideradas como buenas prácticas;
- ∞ Detectamos lagunas de información que deberíamos cubrir.

FASE 2: FASE DE IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PROMETEDORAS

El 17 y 18 de septiembre, el Sub-Grupo de Conciliación se ha vuelto a reunir en 2 sesiones de trabajo intensivas que pretendían:

1. Ampliar nuestro conocimiento de los proyectos, cubriendo las lagunas de información plasmadas en el informe de la primera fase;
2. Reflexionar en qué medida las experiencias prometedoras identificadas vienen a solucionar un problema relacionado con la conciliación entre la vida laboral y familiar y explicar qué cambio o innovación introducimos, además de especificar cuáles son sus elementos o herramientas de valor añadido (metodologías, productos de las NTIC, etc.);
3. Progresar en el debate sobre las condiciones básicas para que la transferencia de las buenas prácticas se produzca con algunas garantías de éxito.

Nos constituimos así en 2 grupos de trabajo y realizamos entrevistas cruzadas con el objeto de cubrir la falta de información previamente detectada. Cumplido este objetivo, se han elegido las buenas prácticas sobre las que focalizaríamos nuestros esfuerzos a partir de ese momento. Manteniendo la dinámica de las entrevistas cruzadas, aplicamos a cada proyecto un guión de Buena Práctica (consultar documento en anexo).

La información recogida se ha plasmado en una batería de documentos –uno por proyecto– donde se pretendía describir con todo el detalle posible la práctica escogida.

El Sub-Grupo en general ha considerado importante y muy enriquecedora la posibilidad de contrastar con otros y otras representantes sus experiencias, certificar su solidez técnica y testar su potencial de transferencia a otros entornos y a otros niveles.

¿Dónde llegamos después de las sesiones del 17 y 18 de septiembre?

- ∞ Perfilamos las buenas prácticas - o prácticas prometedoras - de acuerdo con un guión.
- ∞ Transcribimos los resultados de las entrevistas y las enviamos a los promotores para su revisión y perfeccionamiento.
- ∞ Remitimos las fichas detalladas de los proyectos, añadiendo la nueva información recogida, a los y las representantes de las Agrupaciones de Desarrollo para que también las pudieran revisar y completar.

FASE 3: CONSTRUCCIÓN PROSPECTIVA

En esta fase pretendimos distanciarnos de los proyectos para pensar sin límites ni ataduras en clave de futuro.

La habilidad de mirar hacia delante desempeña un papel de enorme relevancia para afrontar con éxito situaciones de cambio. Arbitrar medidas eficaces para que se produzca una mejor integración de la esfera productiva y reproductiva, y convertirlas en uno de los importantes ejes de actuación de las instituciones y organizaciones en general que promueven de manera explícita o implícita políticas y programas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, exige una fuerte transformación sobre la que nos hemos dispuesto a reflexionar conjuntamente con el fin de consensuar después algunas propuestas para futuras actuaciones.

Para las sesiones desarrolladas el 3 y 4 de noviembre, ampliamos la convocatoria a otros y otras participantes. Quisimos con ello abrir un espacio de participación a políticos/as, representantes institucionales, coordinadores/as, técnicos/as asociados a la gestión administrativa y

financiera y técnicos/as que trabajan contenidos o que se encuentran en contacto directo con las beneficiarias.

Como técnica de animación prospectiva, aplicamos una adaptación de la metodología de Robert Jungk - "Los talleres del futuro, Caminos para revivir la Democracia" (R. Jungk y N. R Müllert. 1981).

Nuestros "talleres de futuro" se estructuraran en 3 momentos o fases diferenciales:

Fase de las críticas, en la que los/las participantes apuntaron tantas percepciones negativas como les fue posible. Todo esto ha sido anotado mediante palabras clave en grandes hojas. Este procedimiento se mantuvo a lo largo de todo el taller del futuro, de tal forma que cada grupo dejó "rastros" de todo el trabajo desarrollado.

Cuando el problema estaba acotado y definido, cada grupo pasó a una **fase de imaginación**. Sin tener en cuenta las presiones de la realidad, suponiendo que se disponía de recursos infinitos, los/las participantes buscaron soluciones para los problemas evocados en la fase crítica.

Las decisiones o diseños imaginativos han sido posteriormente confrontados con la posibilidad de realización en la **fase de construcción**.

Se constituyeron 3 grupos, que han cumplido el itinerario de las tres fases; crítica, imaginación, y construcción. Tuvimos así un grupo de 'Formación y cualificación', otro de 'Servicios de apoyo a la conciliación' y un tercero dedicado a la 'Prevención del empleo precario'.

¿Dónde llegamos después de las sesiones del 3 y 4 de noviembre?

- ∞ Reflexionamos y debatimos críticamente sobre las tres problemáticas seleccionadas: (1) Servicios de apoyo a la conciliación; (2) Prevención del empleo precario; (3) Formación y cualificación.
- ∞ Formulamos propuestas creativas para paliar las discriminaciones y desventajas señaladas, y transcribimos dichas propuestas al escenario real, proponiendo espacios urgentes y prioritarios de intervención en materia de conciliación.

Los resultados de los 3 "talleres de futuro" que realizamos de manera simultánea han sido recogidos y plasmados en los capítulos 4 y 5 del presente bloque de contenidos.

3. CONTEXTO Y PRÁCTICAS EJEMPLARES

CONTENIDOS

- 3.0.** Tipología de proyectos en el área de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 3.1.** Formación y cualificación.
- 3.2.** Prevención del empleo precario.
- 3.3.** Servicios de apoyo a la conciliación.
- 3.4.** Redes y organizaciones estables para trabajar conjuntamente.

3.0. TIPOLOGÍA DE PROYECTOS EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este apartado está orientado a la sistematización de las experiencias de los proyectos Equal participantes en este Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades – Área de Conciliación entre la vida laboral y familiar.

La categorización y descripción de las actuaciones ejemplares ha formado parte del ciclo de actividades realizadas en diversas sesiones de trabajo del Sub-Grupo de Conciliación, dirigidas a facilitar un proceso de construcción que ha involucrado a diversos actores relacionados con los ocho proyectos participantes. Tal y como se ha hecho referencia en el Capítulo 2, cada Agrupación de Desarrollo (AD) eligió un tema que fuera representativo de su proyecto, teniendo para ello en cuenta las actividades y características específicas del mismo. De este modo, nos encontramos con la siguiente distribución de proyectos por temas de trabajo:

Temas	Proyectos
Formación y cualificación	AD 304 – Proyecto “Conciliación: una condición para la igualdad” AD 303 – Proyecto “MI.MA” AD 431 – Proyecto “Zelete”
Prevención del empleo precario	AD 262 – Proyecto “CO-LABORA.CON”
Servicios de apoyo a la conciliación	AD 354 – Proyecto “Madrid, una ciudad para la conciliación” AD 511 – Proyecto “Águeda Mujer Rural” AD 125 – Proyecto “EQUITAS”
Redes y organizaciones estables para trabajar conjuntamente	AD 417 – Proyecto “Los tiempos de nuestras vidas”

De cara a la recogida de información, la técnica responsable de la animación del Grupo elaboró un primer informe con el fin de sistematizar las aportaciones de todos los proyectos. Una vez reunidos los elementos de información se destacaron las principales características del contexto y las tendencias de fondo que, de alguna manera, identificaban a cada proyecto y que han permitido la puesta en marcha y el desarrollo de algunas actuaciones reconocidas como buenas prácticas.

Respetando la estructura de clasificación por temas, la explicación de cada proyecto se ha desagregado en dos fichas¹⁵. La primera consiste en un proceso de reflexión que pretende organizar la información básica del proyecto:

- El diagnóstico: se realiza una breve aproximación a la situación socioeconómica del ámbito geográfico sobre la que se ha basado la construcción del proyecto.
- Resumen del proyecto: incluye una breve descripción del mismo.
- Localización territorial: hace referencia al área geográfica donde se desarrollan las acciones.
- Público objetivo: define el colectivo beneficiario del mismo.
- Resultados alcanzados: describe los productos y beneficios más representativos del proyecto.
- Página web: suele ser la plataforma tecnológica de presentación del proyecto en Internet.

La segunda ficha describe la lógica del proceso asociado a la actuación concreta elegida como buena práctica y los factores que han intervenido para que ésta se desarrolle con éxito:

- Descripción de la buena práctica: explica los elementos fundamentales que la constituyen.
- Elementos de innovación: hace referencia a los nuevos componentes de valor añadido que vienen a paliar la situación de desventaja o discriminación detectada.
- Descripción del proceso que vertebra la buena práctica: define el paso a paso de la experiencia y objetivos específicos perseguidos.
- Agentes clave: actores que han sido decisivos para la experiencia.
- Público objetivo: define el colectivo beneficiario de la buena práctica.
- Resultados: describe los productos y beneficios más representativos del proyecto.
- Nivel de satisfacción: presenta los resultados de la evaluación continua y/o intermedia desde el punto de vista del público objetivo.
- Principales dificultades: explica los obstáculos considerados más significativos y valora el impacto que han tenido en el buen desarrollo de la experiencia.
- Propuestas para modificar o complementar la buena práctica: reflexiona sobre las mejoras a introducir.
- Potencial nivel de transferibilidad detectado: destaca los componentes de mayor potencial de transferibilidad hacia las políticas generales.

¹⁵ La información presentada respeta, siempre que ha sido posible, los textos originales elaborados por los y las representantes de los proyectos.

Previo al desarrollo de este capítulo, sería preciso resaltar que estas experiencias ejemplares, en realidad se deberían llamar “potenciales buenas prácticas” o “prácticas prometedoras” ya que la gran mayoría de las que aquí se describen aún están en curso, lo que hace ficticia o ilusoria la evaluación de los resultados globales de su aplicación. Sin embargo, creemos que durante este fructífero tiempo de construcción ha sido posible visualizar el carácter innovador en sus estrategias, sus métodos, en sus procedimientos o en las técnicas utilizadas.



3.1. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
CONCILIACIÓN: UNA CONDICIÓN PARA LA IGUALDAD	
CÓDIGO	AD 304
NOMBRE DE LA AD	Conciliación: una condición para la igualdad.
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, formado por 80 Organizaciones de Mujeres de la Comunidad de Madrid.</p> <p>Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP).</p> <p>EMAS S. L., es una empresa de inserción.</p> <p>Ayuntamientos de Fuenlabrada, Parla y Valdemoro, a través de sus Concejalías de la Mujer.</p> <p>Entidades colaboradoras: asociaciones de Mujeres, centros de educación de personas adultas, asociaciones de padres y madres...</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>En el contexto de actuación, se distinguen varios segmentos en las mujeres con baja empleabilidad: solteras jóvenes que buscan el primer empleo y casadas de 30 y más años inactivas o paradas de larga duración que han trabajado con anterioridad cuyas probabilidades de encontrar empleo son mínimas. A éstos hemos de añadir el de las mujeres inmigrantes con una problemática aguda y particular y con una presencia cuantitativa en constante aumento.</p> <p>Es necesario crear servicios de apoyo a la conciliación de la vida familiar y profesional de la población destinataria, que contribuyan a la incorporación de mujeres en sectores estratégicos de cuidado y apoyo de las personas dependientes.</p> <p>En la experiencia de trabajo en autoempleo con mujeres se ha detectado que, en muchos casos, no son conscientes de las exigencias del empleo y del autoempleo y anteponen las necesidades familiares, lo que les perjudica a la hora de buscar empleo o de conformar un proyecto empresarial. Por esta razón, se considera necesario el abordaje de un cambio de mentalidades que incorpore la perspectiva de género.</p>	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>El proyecto persigue la incorporación en el mercado laboral de mujeres desempleadas, generando empleo en sectores tradicionalmente femeninos con potencialidades de empleo, mediante el fomento de la economía social, en particular, el cooperativismo. Paralelamente persigue la sensibilización de diferentes sectores de la población en el cambio de mentalidades hacia los roles que tradicionalmente vienen ejerciendo hombres y mujeres tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito público. Para este último objetivo se realizarán actuaciones encaminadas a aumentar el conocimiento sobre temas como la conciliación en la vida familiar y profesional en los hogares, la ciudad, las empresas, o en las fuentes alternativas de financiación de iniciativas de autoempleo de mujeres.</p>	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

CONCILIACIÓN: UNA CONDICIÓN PARA LA IGUALDAD

Las actuaciones se organizarán en cuatro esferas de incidencia:

1. -En el ámbito político: acciones dirigidas a los Ayuntamientos de Parla, Fuenlabrada y Valdemoro;

- ∞ Creación de Comisiones locales de participación.
- ∞ Realización de jornadas con concejales/as de los ayuntamientos participantes y de otros ayuntamientos invitados.
- ∞ Celebración de seis cursos formativos sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- ∞ Realización de un estudio sobre los servicios municipales y conciliación.
- ∞ Dotación de un fondo de apoyo para la adaptación de los servicios existentes a las recomendaciones realizadas sobre la base del estudio.

2. -Ámbito social: acciones dirigidas a las mujeres:

- ∞ Creación de cooperativas formadas por mujeres, con el objeto de prestar servicios en los ámbitos del cuidado y la atención de personas dependientes.
- ∞ Desarrollo del cheque-servicio para la provisión de servicios para la conciliación.
- ∞ Ayudas a las empresas que desarrollen planes de promoción de la conciliación.
- ∞ Acciones de tutela de las cooperativas del proyecto: *Mentoring*.
- ∞ Realización de un estudio de fuentes de financiación alternativa para la pyme.

3. -Ámbito ciudadano: acciones dirigidas a la población en general.

- ∞ Creación de tres ciberasociaciones.
- ∞ Campañas de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades familiares.
- ∞ Campañas de coeducación en los centros de enseñanza.
- ∞ Creación del sitio web del proyecto.
- ∞ Creación de un boletín del proyecto.

4. -Ámbito económico: acciones destinadas a las empresas y sindicatos.

- ∞ Realización de un estudio de la organización interna de las empresas.
- ∞ Dotación de servicios de atención a personas dependientes.

En los servicios de formación de los tres ayuntamientos se ha contado con un fondo para las beneficiarias, tanto de cuidado a la infancia, tercera edad o población con discapacidad.

Se están llevando a cabo en los ayuntamientos programas de formación para los/las técnicos sobre medidas de conciliación y también un estudio en la Universidad Carlos III sobre los Indicadores de Conciliación en la Comunidad de Madrid.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
CONCILIACIÓN: UNA CONDICIÓN PARA LA IGUALDAD	
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL	
<p>El ámbito territorial configura una muestra territorial significativa de la región: Fuenlabrada, representa un municipio de gran tamaño y que ha registrado un crecimiento demográfico rápido en las últimas décadas; Parla representa, dentro del espacio metropolitano de Madrid, un municipio de tamaño medio-grande que también ha registrado un importante crecimiento en los años 70 y 80; y Valdemoro, externo al área metropolitana, de tamaño mediano y que se presenta como un espacio de transición entre aquella y la zona rural.</p>	
PÚBLICO OBJETIVO	
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Mujeres desempleadas mayores de 30 años, con dificultades de inserción laboral. ∞ Mujeres desempleadas que buscan el primer empleo. ∞ Mujeres inmigrantes con dificultades de inserción laboral. ∞ Población joven con hijos/as o personas dependientes a su cargo que no tienen suficientes recursos para contratar iniciativas privadas. ∞ Población en general. 	
RESULTADOS ALCANZADOS	
<p>Se han creado cooperativas de trabajadoras que desarrollan proyectos de formación y ludotecas, cuidado de niños/as y un balneario urbano.</p>	
PÁGINA WEB	
<p>http://www.mujeresporlaconciliacion.com/</p>	

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CONCILIACIÓN: UNA CONDICIÓN PARA LA IGUALDAD	
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO TRANSVERSALMENTE AL PROCESO FORMATIVO	
CÓDIGO	AD 304
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
<p>Se trabajan aspectos de sensibilización de género durante el itinerario, consistentes en la formación emprendedora, técnica y empresarial dirigida a la creación de proyectos de autoempleo. Tras ésta, si los proyectos superan un primer filtro de viabilidad (previabilidad, fase de diagnóstico), pasan a la fase de asesoramiento empresarial, denominada gerencia asistida, aspectos que destacan como buena práctica.</p> <p>La variable género se cruza con los diferentes ejes o aspectos de la viabilidad de un proyecto, en este caso, cooperativo: viabilidad psicosocial, societaria y/o cooperativa, junto a las clásicas viabilidad comercial, económico-financiera y estratégica.</p>	
POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA	
<p>El cambio de mentalidades es crucial para favorecer la conciliación. En el caso de las mujeres, éste puede ser decisivo para impulsar proyectos de empleo o profesionales consistentes. Si no interiorizan que las responsabilidades con las personas dependientes son tarea de toda la sociedad, de varones y de mujeres y que ellas no tienen por qué sostener esta carga a costa de su proyecto profesional, será muy difícil que las empresas que conformen se sostengan sobre criterios de viabilidad empresarial.</p>	
ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN	
<p>La innovación consiste en ir trabajando cada aspecto del plan de empresa analizando cómo la variable género interactúa con cada una de las cuestiones planteadas y estudiando alternativas con las emprendedoras, a medida que se desmontan los estereotipos sobre la obligatoriedad para las mujeres del cuidado de las personas dependientes.</p>	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA	
<p>El proceso completo responde a una metodología de formación que introduce de manera transversal la perspectiva de género. Se traza un itinerario con distintas fases formativas (emprendedora y técnico-empresarial) que va dotando de recursos a las alumnas para conformar ideas de negocio coherentes. Tras un primer análisis de estas ideas, se trabaja con aquéllas de potencial viabilidad y se pasa a una fase de formulación del plan de empresa, constitución legal y gerencia asistida.</p>	
AGENTES CLAVE	
<p>El equipo de coordinación, docencia y asesoramiento, formado desde la perspectiva de género, que cuenta con capacidad para analizar los diferentes aspectos de la conformación de un proyecto empresarial condicionados por el género y para detectar cuáles son las trabas que impiden a las promotoras desarrollar una empresa sostenible.</p>	

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CONCILIACIÓN: UNA CONDICIÓN PARA LA IGUALDAD
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO TRANSVERSALMENTE AL PROCESO FORMATIVO
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Las beneficiarias directas son mujeres emprendedoras de los 3 territorios en los que trabaja el proyecto: Fuenlabrada, Parla y Valdemoro.</p> <p>Las/os beneficiarias/os indirectos/as son las familias de las promotoras, las mujeres de los municipios –que pueden acceder a modelos exitosos de autoempleo femenino- y, en última instancia, los territorios del proyecto, que verán incrementada su actividad económica.</p>
RESULTADOS
<p>Actualmente, se está trabajando en las asesorías con cinco grupos promotores, de los cuales dos están en proceso de constitución y recibiendo ofertas de futuros clientes. El resto de grupos están en un proceso de tutorización menos avanzado, ya que comenzaron más tarde la asesoría, pero están definiendo sus futuras líneas de actuación en previsión de conseguir resultados favorables con la puesta en marcha de la empresa.</p>
NIVEL DE SATISFACCIÓN
<p>Se ha evaluado el funcionamiento de las gerencias asistidas y el índice de satisfacción mediante reuniones individualizadas con cada grupo, donde se repasa el plan inicial de trabajo en las gerencias, los resultados obtenidos y las dificultades encontradas, con el fin de continuar la gerencia de la forma más adecuada para el desarrollo y la puesta en marcha de la futura empresa.</p> <p>Los resultados han sido positivos ya que todos los grupos afirmaron necesitar este apoyo y la maduración de sus ideas empresariales tras la finalización de los cursos. Sin las asesorías individualizadas no habrían tenido un proceso de transformación y acoplamiento de sus ideas, para, mediante distintos métodos y herramientas, conseguir convertirlas en empresas.</p>
PRINCIPALES DIFICULTADES
<p>Es difícil conseguir la desaparición de estereotipos de género, que están muy arraigados, y de la inseguridad frente a la idea del autoempleo.</p>
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
<p>En una fase previa al itinerario formativo se desarrollarían acciones de formación en género de manera más intensiva para el equipo de coordinación y docente.</p>
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
<p>Se puede transferir la metodología de gerencia asistida con perspectiva de género a través de procesos de intercambio, reflexión y formación con otras entidades que trabajan en generación de autoempleo.</p>

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

MI.MA

CÓDIGO	AD 303
NOMBRE DE LA AD	MI.MA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Ayuntamiento de Manises.</p> <p>Ayuntamiento de Mislata.</p> <p>Asociación Valenciana de Cerámica (AVEC).</p> <p>Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA).</p> <p>Asociación Comerciantes de Manises (ASCOMA).</p> <p>Asociación de Comerciantes y Profesionales de Mislata (ACEM).</p> <p>Asociación para la Promoción e Inserción Profesional (APIP).</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>Las mujeres sufren las dificultades de incorporarse al mercado laboral asociadas a la concentración del paro (60% frente al 40% de hombres). También se enfrentan a situaciones de mayor dificultad en determinadas franjas de edad, a su baja cualificación, a un problema de ajuste entre la oferta y la demanda, al alto nivel de inmigrantes en la zona y a la existencia de economía sumergida en la que ellas son protagonistas</p>	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>Persigue reintegrar a hombres y mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, a través de formas flexibles y efectivas de organización del trabajo y de los servicios de apoyo de orientación, formación e intermediación laboral. Asimismo, promueve un cambio de actitudes respecto a la compatibilidad de la vida familiar y laboral y la consecución del equilibrio en las responsabilidades familiares. Las acciones se dividen en cuatro ejes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización. Información y campañas de sensibilización sobre conciliación familiar y laboral a empresas, instituciones y sociedad en general, creación de grupos de autoayuda, talleres de habilidades domésticas. 2. Acompañamiento a la inserción. Acogida y entrevista inicial con las personas destinatarias del programa, incorporación al itinerario desarrollando competencias personales, aptitudinales y actitudinales; intermediación laboral y apoyo al empleo; apoyo a las iniciativas empresariales; orientación laboral. También se ha diseñado el perfil y la formación de los/as profesionales de intermediación laboral y de conciliación de la vida laboral y familiar y se han desarrollado acciones complementarias en temas medioambientales. 3. Formación, recualificación y nuevos sistemas de información y comunicación. Actividades formativas adaptadas a las necesidades de las/os participantes, 	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
MI.MA
<p>derivación a otros servicios formativos en marcha, formación básica y compensatoria en habilidades necesarias para la incorporación al mercado laboral. Formación socio-cultural y de lengua española para inmigrantes, capacitación profesional, sesiones informativas y de formación para emprender. Fomento de Nuevas Tecnologías con la puesta en marcha de una Intranet comercial, actividades formativas orientadas a las nuevas tecnologías.</p> <p>4. Servicios de apoyo, que permitan la compatibilidad entre la vida familiar y laboral. Cada potencial participante del proyecto es atendida en los departamentos de desarrollo local de ambos ayuntamientos, donde un equipo técnico realiza un diagnóstico inicial para su posible incorporación al programa. Una vez incorporadas al mismo participan en distintas acciones de los propios ayuntamientos o de otros socios de la AD, realizándose el consiguiente seguimiento.</p>
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
Mislata y Manises (Valencia).
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Acciones de sensibilización:</p> <p>Agentes socioeconómicos, instituciones, población en general, familias y el entorno de las mujeres beneficiarias.</p> <p>Acciones de acompañamiento a la inserción, formación y recualificación:</p> <p>Las mujeres alejadas del mercado de trabajo por motivos de conciliación.</p>
RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Hasta el 31 de diciembre de 2002 se ha atendido a un total de 121 personas de las cuales el 93,98% eran mujeres y el 6,02% hombres. ∞ Se han derivado un total de 49 personas a ofertas de empleo de las cuales 46 son mujeres y 3 son hombres. De éstas, han sido contratadas 24 mujeres y 3 hombres. ∞ En cuanto a formación, 45 de las participantes han sido enviadas por los Servicios de Desarrollo Local a cursos de formación. En el año 2002 han finalizado 14 personas la formación, el resto terminaron a principios de 2003. ∞ Han recibido orientación y acompañamiento todas las personas que han participado en este programa. ∞ Dos mujeres han necesitado los servicios de la conciliadora laboral. ∞ Se ha ofrecido asesoramiento empresarial a dos cooperativas de trabajo asociado. ∞ Edición para la búsqueda de empleo y folletos explicativos para las empresas y otros materiales de difusión y se han creado servicios de telecompra por teléfono. ∞ Seminario en Mislata con la participación de técnicos/as de otros programas y servicios municipales, asociaciones, políticos/as, beneficiarias y los socios transnacionales. ∞ Desde el proyecto se ha propuesto y ha sido aceptado que en el programa de formación continua del Ayuntamiento de Manises se realice un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos que se impartan.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MI.MA**CURSO DE POSTGRADO PARA EXPERTA/O EN CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR****CÓDIGO**

AD 303

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Diseño del "Plan Curricular para Agentes de Intermediación para la Conciliación entre la Vida Familiar y Profesional" con una acreditación académica que viene a completar el perfil de expertizaje en intermediación laboral.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

Se genera un cambio de mentalidad en el personal técnico de intermediación laboral respecto a la compatibilidad de la vida laboral y familiar. Se amplía el perfil del personal experto en intermediación, introduciendo la perspectiva de género de manera transversal.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

El proceso responde a la necesidad de cambiar el perfil del personal intermediador laboral incluyendo la perspectiva de género. A partir de ahí, se ha diseñado el Plan Curricular, se ha puesto en marcha y desarrollado el curso y se han establecido contactos con el Servicio de Ocupación de la Generalitat Valenciana y la UNED para la acreditación.

AGENTES CLAVE

Los Ayuntamientos, el Servicio de Ocupación Valenciano y la UNED. Cada vez, con mayor frecuencia, son los servicios locales de empleo los que se encargan, en colaboración o no con los servicios autonómicos, de realizar la intermediación laboral. Por ello, será desde aquí desde donde la formación del personal técnico sea clave para conseguir una mayor especialización en temas de género.

PÚBLICO OBJETIVO

Las personas que se forman como agentes para la conciliación son el público objetivo directo. Son personas que se dedican en este momento o van a dedicarse a la intermediación laboral desde los servicios municipales y autonómicos de desarrollo local y empleo, desde asociaciones sin ánimo de lucro, desde departamentos municipales de servicios sociales y específicos de mujeres. etc. El público objetivo indirecto son las personas que van a participar en el proyecto MI.MA.

RESULTADOS

El curso se inició en octubre de 2003, de momento la acogida del curso ha sido muy buena y hay una lista de espera de personas interesadas en su realización.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Se ha realizado una encuesta de valoración de los módulos del curso, los docentes y el grado de cumplimiento de las expectativas personales del alumnado.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MI.MA

CURSO DE POSTGRADO PARA EXPERTA/O EN CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

El análisis cualitativo de la valoración global muestra un alto grado de satisfacción en general, destacando como aspectos a mejorar la duración del curso (hay una sensación compartida por el alumnado y el profesorado de falta de tiempo) y la coordinación entre los docentes respecto a los contenidos (al no ser del mismo equipo y proceder de diferentes estructuras se ha podido producir el hecho de que se haya repetido algún contenido).

La valoración del profesorado respecto al alumnado destaca como aspectos positivos el alto nivel de participación -que no de compromiso con la acción- en las sesiones y en los debates y el interés mostrado, y como aspecto negativo, la falta de nivel en un número importante de participantes, que hubieran requerido una formación inicial previa. Quizá este punto se solucionaría si el curso durara 380 horas y pudieran ampliarse los contenidos.

Por otro lado, se piensa que en próximas ediciones se debe evitar la gratuidad de la acción con el fin de que el compromiso de las personas participantes sea mayor.

PRINCIPALES DIFICULTADES

- ∞ La adaptación del contenido del curso a las horas de duración (112 h.), que se han revelado insuficientes.
- ∞ La falta de formación previa de las personas participantes del curso en temas de igualdad.
- ∞ La tardanza en la difusión del curso a los servicios de empleo de la Comunidad Valenciana y a los servicios sociales en el ámbito local.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Ampliando las horas del curso a 340/350 horas.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

La idea es transferir el currículo formativo a dos niveles: por un lado al Servicio Valenciano de Ocupación y Formación, como curso de Formación Profesional Ocupacional con un carácter práctico, y, por otro, a la UNED, como formación de postgrado y con un contenido más teórico.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**ZELESTE**

CÓDIGO	AD 431
NOMBRE DE LA AD	Ágora
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Administraciones públicas: Junta de Castilla y León: D. G. de Presupuestos, D. G. de las Mujeres, D. G. de Empleo y Formación, D. G. de Formación Profesional e Innovación Educativa, D. G. de Juventud y Gerencia Regional de Salud.</p> <p>Organizaciones sindicales: Uniones regionales de Castilla y León de UGT y CC.OO.</p> <p>Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).</p> <p>Asociaciones: Federación Nacional de la Mujer Rural, UNCEAR, CERMI Castilla y León, AESC y L-EM.</p> <p>Instituto de Estudios de Ciencias Sociales de Castilla y León.</p> <p>Fundación METIS.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>El proyecto responde a la preocupación regional de la elevada tasa de paro femenino, doce puntos por encima de la tasa masculina y entre dos y tres puntos superior a la media nacional.</p>	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>Formación e inserción en el área de las Tecnologías de la Comunicación e Información, propiciando la utilización de las herramientas y posibilidades que ofrece la sociedad de la información y fomentando el desarrollo sostenible. Sus objetivos son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la inserción laboral capacitando en nuevos perfiles profesionales, relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, donde existe un gran déficit de profesionales TIC demandadas por las empresas. 2. Crear una Red de recursos telemáticos interrelacionados: biblioteca multimedia, centro virtual y telecentros que permitan formas flexibles de formación e inserción (teletrabajo) que permita conciliar la vida familiar y la profesional. <p>Se proponen medidas de orientación, formación básica y especializada, así como actuaciones dirigidas a la incorporación de la mujer al mundo laboral.</p> <p>Las medidas de orientación, formación y sensibilización, se dirigen no sólo a las mujeres, sino también al empresariado y al equipo formador, de manera que ambos, como partícipes del proceso de búsqueda de empleo, conozcan la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral y de incorporar el enfoque de género en sus actuaciones.</p>	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
ZELESTE
<p>Otras acciones del proyecto son: estudios sobre implantación de las TIC, formación especializada en TIC, visitas a telecentros, intercambios de personas y experiencias exitosas, así como jornadas públicas de presentación de resultados.</p> <p>Celebración de dos cursos para la formación de "Gestores de Casos", figura a implantar en La Red de Salud Mental y que será la encargada de coordinar y derivar a las mujeres con enfermedad mental o cuidadoras de familiares con enfermedad mental a los distintos recursos que el proyecto Zeleste ofrecerá.</p> <p>Actividades de respiro familiar a través de la creación de cuatro plazas de respiro en Zamora para personas con enfermedad mental.</p>
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
<p>Se ha seleccionado un área geográfica desfavorecida desde el punto de vista del desarrollo económico, con altos índices de desempleo: Zamora, Sierra de Ávila, Oeste de los Arribes del Duero y Comarca de Ciudad Rodrigo en Salamanca. Asimismo, se realizarán actuaciones en Valladolid y Ponferrada, donde las tasas de ocupación y actividad están por debajo de la media regional y la tasa de paro es superior a la media regional.</p>
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Los colectivos de beneficiarios/as identificados son: jóvenes sin cualificación, familias monoparentales, personas con discapacidad, minorías étnicas, inmigrantes, trabajadores/as con necesidad de adaptación. El 85% serán mujeres.</p>
RESULTADOS
<p>La puesta en práctica de un nuevo modelo de formación profesional inicial (innovador por el perfil "Auxiliar de Aplicaciones Informáticas" y por la modalidad, a distancia), a jóvenes que no hayan alcanzado los objetivos de la ESO.</p> <p>La formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación, a nivel medio y especializado, considerando el enorme déficit de profesionales en este sector y las nuevas actividades empresariales que se han creado con ellas.</p> <p>El fomento de fórmulas de flexibilidad en cuanto al lugar y al tiempo de trabajo, apoyo a la formación a distancia mediante el establecimiento de una red de recursos telemáticos.</p> <p>La promoción de telecentros rurales como política activa de inserción laboral y herramienta catalizadora de servicios que demandan las empresas.</p> <p>La consecución de la participación efectiva de mujeres con discapacidad en el proyecto, estableciendo los mecanismos de accesibilidad y la eliminación de barreras.</p> <p>La sensibilización de las empresas para que contraten a las mujeres.</p> <p>El establecimiento de mecanismos para la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Se han realizado productos de promoción de la igualdad de oportunidades utilizados para la difusión del proyecto en los eventos y actividades que desarrollan los socios de la AD.</p>
PÁGINA WEB
<p>http://www.zeleste.org</p>

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ZELESTE**FORMACIÓN CON MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO****CÓDIGO**

AD 431

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Impartición de cursos de informática básica con servicios de guardería y respiro familiar para mujeres de zonas rurales con responsabilidades familiares y dificultades para acceder al mercado laboral. Con carácter simultáneo al curso, se ofrece orientación individualizada a las participantes para obtener un perfil socio-laboral y mejorar la empleabilidad.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

- ∞ Proyecto institucional con un equipo cuyos integrantes pertenecen a diferentes Direcciones y Departamentos de la Junta de Castilla y León.
- ∞ Articula la orientación laboral con servicios de apoyo a niños y niñas (coordinado por la Dirección General de la Mujer) y a personas dependientes con enfermedades mentales.
- ∞ Puesta en marcha de un servicio multifuncional de formación, orientación y conciliación para facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres en zonas deprimidas de Castilla y León.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

El curso sirve de estímulo para que las beneficiarias, una vez captadas a través de esta puerta de entrada, puedan participar en procesos formativos más amplios para mejorar su cualificación y la orientación sociolaboral, así como conseguir una mejora de su autoestima y de la percepción de sus aportaciones fuera del entorno familiar. El transporte, las guarderías y el cuidado de los mayores son las facilidades que se proponen para poder conciliar. Se trata de ofrecer oportunidades a las mujeres que se quedan en casa debido a sus responsabilidades familiares y debido a la escasez de servicios de apoyo en el entorno rural.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

1. Se inicia el proceso con **la captación**: esta labor de captación es fundamental, las características del entorno rural requieren el uso de técnicas de proximidad. Para ello se realizó una fuerte campaña de difusión de los cursos y los servicios de apoyo.
2. **Formación en informática básica** que persigue reducir la brecha digital que afecta a un gran número de mujeres de las zonas rurales de Castilla y León.
3. **Medidas de orientación**, paralelas a la impartición de los cursos. Este proceso requiere el diseño de una orientación laboral sólida y un contacto con las empresas de la zona.
4. **Prestación de servicios de guarderías y respiro familiar** de calidad y con garantías.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ZELESTE
FORMACIÓN CON MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO
AGENTES CLAVE
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Centros de formación. ∞ Agentes económicos y sociales. ∞ Administración pública con competencias en servicios sociales y sanitarios.
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Público Objetivo Directo: Mujeres de zonas rurales de Castilla y León.</p> <p>Público Objetivo Indirecto: Los municipios y la sociedad en general.</p>
RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Detección de necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres del ámbito rural. ∞ Mejora de la cualificación de las participantes y de su autoestima personal. ∞ Mejora de las posibilidades de inserción.
NIVEL DE SATISFACCIÓN
<p>Aún no se ha evaluado el nivel de satisfacción, en sentido estricto, pero de las visitas a los cursos se desprende un gran entusiasmo de las alumnas.</p>
PRINCIPALES DIFICULTADES
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Dificultades de coordinación entre las entidades que colaboran en las distintas partes de la actuación. ∞ Encarecimiento de los servicios adaptados a las características del caso.
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
<p>Se debería consensuar más la planificación y el calendario de tareas de cada una de las entidades responsables, lo que facilitaría la gestión y los efectos beneficiosos de la práctica.</p>
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
<p>Es transferible la estrategia combinada de "formación + orientación + servicios de apoyo" para dar respuesta a la situación en que se encuentran un gran número de mujeres de las zonas rurales más desfavorecidas.</p>

3.2. PREVENCIÓN DEL EMPLEO PRECARIO

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)	
CÓDIGO	AD 262
NOMBRE DE LA AD	CO-LABORA.CON (Concilia, Trabaja, Consigue)
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Dirección General de Fomento del Empleo e Inserción. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.</p> <p>Instituto Andaluz de Servicios Sociales (I.A.S.S.). Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.</p> <p>Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.). Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía.</p> <p>Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.</p> <p>Mancomunidad de Islantilla (Lepe-Isla Cristina).</p> <p>Sociedad para el Desarrollo de la Vega, S. A. (SODEVEGA).</p> <p>Unión General de Trabajadores en Andalucía (U.G.T. -ANDALUCIA).</p> <p>Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO. -ANDALUCIA).</p> <p>Comité de Entidades Representantes de Minusválidos de Andalucía (C.E.R.M.I.).</p> <p>LIDER@RED, Asociación de Emprendedoras con visión de género, creando redes en la Sociedad de la Información.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>El proyecto se plantea desde la perspectiva de género, que se desarrolla mediante la detección y eliminación de barreras físicas, psíquicas y culturales de acceso al empleo en mujeres y hombres, actuando sobre pautas de comportamiento estereotipadas.</p>	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>Propiciar una mayor participación de las mujeres y de colectivos con más dificultades en el mercado laboral, y elevar la implicación de los hombres en la vida familiar, actuando sobre pautas de comportamiento y estereotipos de género. Los ejes de actuación son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevos Sistemas de Apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar e incidencia en los Sistemas de Organización del Trabajo. 2. Sensibilización y difusión de actividades. 3. Servicios de Acompañamiento y Asesoramiento mediante la creación de nuevos perfiles de intermediación para la igualdad de oportunidades. 	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)
<p>4. Participación ciudadana. Realización de foros y paneles para la participación de los diferentes sectores sociales del territorio.</p> <p>5. Formación para el empleo y edición de materiales dirigidos a diferentes grupos objetivo.</p> <p>6. Dinamización de centros de recursos tecnológicos compartidos; realización de acciones formativas sobre TIC; adaptación de sistemas informáticos y desarrollo de software que fomenten la accesibilidad a las TIC; apoyo a la adquisición de equipos informáticos.</p> <p>7. Evaluación externa del proyecto y detección de buenas prácticas.</p>
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
<p>Tres territorios que integran un total de 22 municipios. Son las Comarcas de la Vega-Media del Guadalquivir en Sevilla; el Bajo Guadalquivir en Sevilla y Cádiz y la Mancomunidad de Islantilla en Huelva.</p>
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Mujeres y hombres, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad e inmigrantes (en la zona de Lepe e Isla Cristina fundamentalmente), jóvenes y personas que estén en situación de paro de larga duración y personal técnico implicado en la promoción y dinamización del mercado laboral y el tejido empresarial.</p>
RESULTADOS
<p>Asistencia a favor de las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Cursos dirigidos a fomentar la presencia de hombres y mujeres en actividades laborales en las que están subrepresentados/as (becas y prácticas) y aquellos que profesionalicen actividades relacionadas con lo doméstico y la proximidad. ∞ Formación de personas ocupadas, subvención para la realización de masters y cursos de especialización dirigidos a la promoción laboral de mujeres. ∞ Realización y adaptación de manuales para la implementación de las acciones formativas en materia de discapacidad y género. ∞ Subvención a la creación y adaptación de servicios de proximidad polivalentes que favorezcan la incorporación laboral de personas con responsabilidades familiares. <p>Estructuras y sistemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Integración de la figura del "Agente de Igualdad de Oportunidades". ∞ Análisis de género en los medios de comunicación en el ámbito local. ∞ Difusión de mecanismos de apoyo dirigidos a la familia. ∞ Módulos de perspectiva de género en cursos de reparto de responsabilidades en el hogar. ∞ Seguimiento y evaluación del proyecto desde la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

Formación de formadores/as, personal y agentes especializados:

- ∞ Encuentro de expertas/os e intermediadoras/es laborales sobre igualdad.
- ∞ Jornadas de Sensibilización para la Aplicación del Enfoque Integrado de Género y cursos "Cómo trabajar la Discapacidad desde un Enfoque de Género" junto con la edición de materiales a modo de manual "Enfoque de género en proyectos de desarrollo local".
- ∞ Manual "Discapacidad desde un Enfoque de Género " para el profesorado de secundaria, formadoras y formadores ocupacionales y equipos técnicos de formación y empleo
- ∞ Publicaciones: "El Acervo Comunitario en materia de Igualdad de Trato" e "Igualdad y no Discriminación en la Empresa".

Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo:

- ∞ Estudio para revisar los convenios de la zona que abarca los tres territorios analizando la situación en materia de discapacidad e igualdad de oportunidades.
- ∞ Sesiones de información sobre formas de implantación y dignificación del teletrabajo, elaboración de una guía de buenas prácticas y de un folleto divulgativo.

Medidas de acompañamiento:

- ∞ Implantación "Enlace CERMI", figura experta en Discapacidad y Atención a la Diversidad.
- ∞ Instrumentos para la evaluación y competencias socio-profesionales.
- ∞ Asesoramiento para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad a los programas y centros formativos disponibles.
- ∞ Desarrollo de cursos que potencien las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en empresas normalizadas.
- ∞ Desarrollo de sistemas informáticos que faciliten la formación e inserción laboral.

Sensibilización y difusión de actuaciones:

- ∞ Celebración de jornadas divulgativas y de presentación del proyecto.
- ∞ Seminarios informativos dirigidos a empresas, sobre la legislación en igualdad y conciliación (3 seminarios, uno por cada territorio).

Servicios a los/as beneficiarios/as y a personas dependientes:

- ∞ Puesta en marcha de un servicio de apoyo técnico en integración y multiculturalidad desarrollado por la asociación Huelva Acoge.
- ∞ Implantación del cheque-servicio, bonificando el coste real de la prestación.
- ∞ Contratación de cuidadoras a domicilio para prestar servicios a las usuarias del proyecto.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)
Ampliación de la elegibilidad: <ul style="list-style-type: none">∞ Incentivos a la creación de empresas e instrumentos financieros de apoyo.∞ Articular medidas de apoyo a la adquisición de equipos informáticos por parte de entidades y/o asociaciones sin ánimo de lucro.∞ Eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación que posibilite el acceso, en condiciones de igualdad, de los colectivos beneficiarios del proyecto.
PÁGINA WEB
http://www.colaboracon.org/

BUENA PRÁCTICA ¹⁶ DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)**PRESTACIÓN DEL CHEQUE-SERVICIO****CÓDIGO**

AD 262

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El planteamiento se centró en la experimentación sobre la implantación de la estrategia del cheque-servicio. Existieron diferentes concreciones según las características de cada territorio, pero siempre orientado hacia el fomento de la incorporación efectiva del público objetivo del proyecto, y sobre todo de las mujeres con poca o nula disponibilidad temporal debido a su situación de cuidadoras de personas dependientes, a itinerarios integrados de inserción, acciones formativas, empleo, mundo empresarial y otras actuaciones relativas a la formación y el empleo.

A través del sistema de cheque-servicio, se facilita mediante el pago de una parte del coste del servicio, el acceso a servicios de proximidad para el cuidado de estas personas dependientes. Con el cheque-servicio se persigue diferenciar esta actividad de las actividades asistenciales gratuitas de los Servicios Sociales. Este sistema no tiene un carácter asistencial, por tanto está dirigido a una amplia capa de la población que desea incorporarse al mercado de trabajo.

De este modo, se pretende estimular la utilización de los servicios de guardería (públicas y/o privadas) y de cuidado de personas dependientes en el horario exigido por la Junta de Andalucía (7:30 a 17:00 h) y se podrá subvencionar a las empresas para que continúen atendiendo a las personas dependientes de 17:00 a 21:00 h y que esta demanda se mantenga una vez finalizado el proyecto y se extienda al conjunto de beneficiarias/os de las actuaciones de los servicios públicos de formación, orientación y empleo.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Favorece la implementación y experimentación en el territorio de medidas concretas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, desde los Servicios de Formación y Empleo de las mancomunidades, promoviendo desde la administración el uso de este tipo de servicios.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

El cuidado de las personas dependientes es una práctica innovadora en estos ámbitos, ya que nunca había sido posible que todas las personas, participantes en las acciones de formación y empleo de las localidades donde se desarrolla el proyecto tuvieran acceso a este servicio de una forma integral.

Como elemento innovador, también se destaca el compromiso de las entidades territoriales, participantes en el proyecto CO-LABORA.CON, de garantizar el cuidado de las personas dependientes de todas/os las/os beneficiarias/os finales del proyecto, cuando estuvieran participando en alguna de las acciones del mismo.

¹⁶ Una amplitud territorial con especificidades muy diversas asociada a la variedad de contenidos de intervención del presente proyecto, ha hecho posible experimentar distintas soluciones para promover medidas de apoyo financiero a la conciliación, en el marco de los itinerarios de inserción laboral. En este apartado se exponen dos de los planteamientos llevados a la práctica.



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

PRESTACIÓN DEL CHEQUE-SERVICIO

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Para la articulación de las ayudas para la conciliación se realizan los siguientes pasos:

1. Pacto Local por la Conciliación: compromiso institucional para el apoyo a medidas financieras
2. Definición de los servicios a subvencionar.
3. Establecimiento de bases para la regulación de la adjudicación de la ayuda, articulación cheque-servicio¹⁷ y las fórmulas de pago.
4. Por parte de las Agencias de Desarrollo se realiza la captación de empresas colaboradoras con las que establece convenio.
5. Las Agencias de Desarrollo ofrecen información, captación de las personas beneficiarias y el diagnóstico previo, en función de las bases para la concesión de la ayuda.
6. Puesta en marcha de las fórmulas para la prestación del servicio. El cheque-servicio se prestará mediante documento expedido a la persona beneficiaria final (nominativo de la empresa que ofrece el servicio) corresponde a un porcentaje del servicio total, el resto lo paga la persona usuaria. La empresa beneficiaria del cheque lo cobrará en la administración pública en los plazos establecidos.
7. Paralelamente se ofrece información, asesoramiento a empresas de nueva creación en el sector para que opten por una línea de subvención.

AGENTES CLAVE

Promotores/as de empresas de servicios de proximidad porque pueden cubrir la necesidad de este servicio.

Orientadores/as porque ofrecen este recurso para facilitar un proceso de búsqueda de empleo en igualdad de oportunidades, y para planificar este proceso de forma real y efectiva.

Agentes de igualdad para concienciar a los agentes sociales (sistema público de servicios sociales y de empleo, tercer sector, economía social) de la necesidad de construir nuevas fórmulas de desarrollo local en igualdad de oportunidades.

Asociaciones de mujeres y de personas con discapacidad: han ayudado al difundir las acciones del proyecto y al hacernos sugerencias y aportaciones.

Las propias mancomunidades y las agencias de desarrollo local municipales, que cuentan con una estructura sólida de orientadores, hacen posible la puesta en marcha de

¹⁷ Ayuda económica para el cuidado de personas dependientes de aquellas participantes en acciones formativas y de empleo residentes en los territorios. Es similar a un cheque bancario, definido como un documento en forma de mandato de pago, para retirar los fondos que dispone cada Mancomunidad para el pago del servicio de cuidado de menores y de personas dependientes. El cheque-servicio es nominativo, nunca expedido al portador.



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

PRESTACIÓN DEL CHEQUE-SERVICIO

todos los programas y contactan tanto con las empresas locales como con las personas beneficiarias del proyecto. Ofrecen este recurso a la comunidad para facilitar un proceso de búsqueda de empleo en igualdad de oportunidades, y para planificar este proceso de forma real y efectiva.

Las personas beneficiarias del proyecto.

Este proceso se realiza en coordinación con los servicios Andalucía-Orienta; servicios de orientación municipales, servicios sociales y de formación-empleo.

PÚBLICO OBJETIVO

Público objetivo directo: Las personas que asisten a las acciones del proyecto y que tienen responsabilidades familiares.

Público objetivo indirecto: Las personas dependientes; las familias; la población.

RESULTADOS ALCANZADOS

Todavía no ha terminado el proyecto, por lo que no se puede hablar de resultados finales, aunque se señala que:

- ∞ en todos los Ayuntamientos de la Vega Media de Sevilla se han cubierto las necesidades de cuidado de personas dependientes de todos/as los/as beneficiarios/as de actividades de formación y empleo, ya sea, utilizando el cheque-servicio, subvenciones a guarderías y centros de mayores o contratando a personal especializado;
- ∞ el cheque-servicio se ha implantado en dos de los municipios de la Vega de Sevilla (Rinconada y Guillena), tal y como fue concebido en un inicio. Después de su implantación se han realizado algunas modificaciones para que éste funcionara mejor;
- ∞ otros municipios de la comarca (La Algaba, Brenes y Cantillana) han programado poner en funcionamiento el cheque-servicio el año próximo;
- ∞ se ha alcanzado un compromiso con 11 guarderías y 5 empresas de Ayuda a Domicilio.

En el proceso de ejecución de esta acción, se han desarrollado una serie de tareas que han redundado en un conocimiento con detalle de la realidad socioeconómica de cada territorio con relación a la oferta y demanda de los servicios de proximidad que ha significado:

- ∞ La aproximación al análisis del tejido empresarial de la zona. El contacto con las empresas ha posibilitado que conozcan las ventajas que les puede aportar el dispositivo de apoyo del cheque-servicio.
- ∞ La detección, aunque con diferencias según el territorio, de la ausencia de un número suficiente de empresas de cuidado de personas dependientes, que además presten un servicio adaptado a las necesidades reales de la población (en relación a horarios, espacios y cobertura del servicio).

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

PRESTACIÓN DEL CHEQUE-SERVICIO

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Se ha realizado una valoración cualitativa en base al seguimiento del servicio entre las personas usuarias del mismo, las prestadoras, la coordinación y los/as orientadores/as. La valoración es bastante satisfactoria y, aunque se han encontrado algunas dificultades que afrontar, los servicios han sido plenamente satisfactorios en relación con los desplazamientos, coordinación de los servicios y atenciones especiales.

PRINCIPALES DIFICULTADES

- ∞ La definición del servicio ha sido un proceso complicado.
- ∞ La búsqueda de las empresas colaboradoras ha requerido tiempo y esfuerzo.
- ∞ La escasa participación de promotores que inician este tipo de actividades empresariales relacionadas con el cuidado a personas dependientes, provoca cierta desconfianza respecto a los resultados por tratarse de un servicio nuevo.
- ∞ La adaptación de las empresas existentes a las necesidades reales de la población.
- ∞ La necesidad y la ausencia de espacios e infraestructuras básicas para la puesta en marcha de este servicio de forma colectiva.
- ∞ La necesidad de una concienciación más amplia entre los agentes sociales para la implementación de medidas públicas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ∞ La definición de los servicios que hay que prestar. Las necesidades que presentan las beneficiarias son muy diversas desde acompañamiento de niños/as, cuidados de personas enfermas, acompañamiento a personas mayores, etc.
- ∞ Es difícil conseguir la cobertura de los servicios a todo el territorio. En los municipios que contaban con empresas en situación normalizada no hubo problema para firmar convenios con ellas. Aunque en algunos municipios pequeños que no tienen garantizada la cobertura, se ha conseguido que algunas empresas se desplacen y, en muy raras ocasiones, se ha tenido que optar por la Ayuda Indirecta.
- ∞ En muchos municipios no existen empresas de servicios que estuvieran legalmente constituidas. Se ha comprobado que estas empresas trabajan en la economía sumergida y no se ha conseguido, por ahora, darlas de alta. El proyecto Co-Labora.con les está proporcionando formación sobre creación de empresas y se les ha ofrecido subvenciones a la creación de empresas como a algunos de estos profesionales que están participando en acciones formativas del proyecto.
- ∞ El coste de los servicios. Se ha definido un cheque-servicio que implicara algún coste al/a la beneficiario/a (coste proporcional a los ingresos familiares), para diferenciarlo de las subvenciones que suelen conceder los Servicios Sociales. Algunas beneficiarias han preferido seguir utilizando las redes informales de cuidado de personas dependientes (familiares, vecindario, etc.) a tener que pagar coste alguno.
- ∞ La burocracia. El cheque-servicio implica una cantidad ingente de documentación. Por un lado, todos los documentos relativos a los ingresos familiares y por otro, la gestión de los cheques. Se requiere mucho personal para controlar a las/os beneficiarias/os, a las empresas y atender los pagos.



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

PRESTACIÓN DEL CHEQUE-SERVICIO

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Mediante la incorporación de nuevos servicios de cuidado y acompañamiento complementarios al horario escolar.

Por otro lado, para aplicar el cheque-servicio habría que reducir la documentación generada, puesto que lo hace difícil de gestionar.

Una buena experiencia ha sido la subvención a la ampliación del horario de guarderías, que ha sido aplicada por varios municipios y de la que no sólo se benefician las personas usuarias del proyecto sino toda la población.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

- ∞ El mantenimiento del cheque-servicio como herramienta para la conciliación.
- ∞ La necesidad de cubrir un requisito de las/os asistentes a los cursos de formación y a las acciones de empleo que tienen personas a su cargo.
- ∞ Todas las entidades que realicen cursos, jornadas, seminarios, actividades de empleo, etc. deberían cubrir el servicio de cuidado de personas dependientes.



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)	
AYUDAS INDIRECTAS Y SUBVENCIONES	
CÓDIGO	AD 262
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
<p>En caso de no poder utilizarse en algún municipio el sistema de cheques-servicio, por dificultad en encontrar empresas de servicios de proximidad en la zona, se han buscado otras opciones, como son la contratación laboral de personas que presten este servicio. Estas ayudas, denominadas Ayudas Indirectas, consisten en la contratación de una persona cualificada, previamente formada en una de las actuaciones del proyecto, para que preste el servicio de cuidado de niños/as o de personas dependientes. Se firma un contrato para la prestación de los servicios por cada acción formativa o de empleo. También se han articulado subvenciones a la ampliación de horario de guarderías.</p> <p>Ayudas Indirectas: Territorio de la Vega Media e Islantilla.</p> <p>Subvenciones a la ampliación de horario de guarderías: Territorio de la Vega Media.</p> <p>De forma paralela a este tipo de ayudas, se han desarrollado actuaciones encaminadas a impulsar la creación de iniciativas empresariales que tengan por objeto el cuidado de personas dependientes.</p>	
POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA	
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Mediación entre personas en situación de búsqueda de empleo con problemas de conciliación y las empresas del territorio. ∞ Se complementa con el asesoramiento de las empresas para la aplicación de nuevas formas de organización del trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación. ∞ Se complementa con el curso que profesionaliza las actividades de cuidados post-hospitalarios vinculado a la creación de auto-empleo o micro-empresas de servicios a personas dependientes. 	
ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN	
<p>Asimismo, el cuidado de las personas dependientes es una práctica innovadora en estos ámbitos, ya que nunca había sido posible que todas las personas participantes en las acciones de formación y empleo de las localidades donde se desarrolla el proyecto tuvieran acceso a este servicio de una forma integral.</p>	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA	
<p>Para la articulación de las ayudas para la conciliación se realizan los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pacto Local por la Conciliación: compromiso institucional para el apoyo a medidas financieras 2. Definición de los servicios a subvencionar. 	

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

AYUDAS INDIRECTAS Y SUBVENCIONES

3. Establecimiento de bases para la regulación de la adjudicación de la ayuda, articulación (ayuda indirecta, subvención a actividades concretas) y las fórmulas de pago.
4. Por parte de las Agencias de Desarrollo se realiza la captación de empresas colaboradoras con las que se establece convenio y, paralelamente, realizan información, captación de las personas beneficiarias y realización de diagnósticos, en función de las bases para la concreción de la ayuda.
5. Puesta en marcha de las fórmulas para la prestación del servicio. La ayuda indirecta se ofrece mediante: (a) la contratación de una persona que realice el servicio, (b) la subvención establecida en convenio de colaboración con empresas que ofrecen servicios alternativos interesantes para la comunidad y demandados por la sociedad (ej.: servicios ofertados fuera del horario escolar).
6. Paralelamente se ofrece información, asesoramiento a empresas de nueva creación en el sector para que opten por una línea de subvención habilitada para este tipo de actuaciones.

AGENTES CLAVE

Ídem de la ficha anterior

PÚBLICO OBJETIVO

Ídem de la ficha anterior

RESULTADOS ALCANZADOS

Ídem de la ficha anterior

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Ídem de la ficha anterior

PRINCIPALES DIFICULTADES

Ídem de la ficha anterior

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Mediante la incorporación de nuevos servicios de cuidado y acompañamiento complementarios al horario escolar:

- ∞ La parte positiva de la experiencia es que, por diversos caminos, se ha cubierto una necesidad de los beneficiarios/as del proyecto y que los municipios van a proponerse incluir este servicio, a partir del proyecto CO-LABORA.CON, en todas las acciones formativas y de empleo que organicen.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO CO-LABORA.CON (CONCILIA, TRABAJA, CONSIGUE)

AYUDAS INDIRECTAS Y SUBVENCIONES

- ∞ Por otro lado, para aplicar el cheque-servicio habría que reducir la documentación generada, puesto que lo hace difícil de gestionar.
- ∞ Una buena experiencia ha sido la subvención a la ampliación del horario de guarderías, que ha sido aplicada por varios municipios y de la que no sólo se benefician las personas usuarias del proyecto sino toda la población.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

- ∞ El mantenimiento del cheque-servicio como herramienta para la conciliación.
- ∞ La necesidad de cubrir un requisito de las/os asistentes a los cursos de formación y a las acciones de empleo que tienen personas a su cargo.
- ∞ Todas las entidades que realicen cursos, jornadas, seminarios, actividades de empleo, etc. deberían cubrir el servicio de cuidado de personas dependientes.

3.3. SERVICIO DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN	
CÓDIGO	AD 354
NOMBRE DE LA AD	Madrid por la Igualdad
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Concejalía de Gobierno de Empleo y Servicios al Ciudadano del Ayuntamiento de Madrid.</p> <p>Confederación Empresarial de Madrid (CEIM).</p> <p>Cámara de Comercio e Industria de Madrid.</p> <p>Asociación de Jóvenes Empresarios de Madrid (AJE).</p> <p>Comisiones Obreras Unión Sindical Madrid Región (CC.OO.).</p> <p>Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT).</p> <p>Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI-CSIF).</p> <p>Cruz Roja Española-Madrid.</p> <p>Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.</p> <p>Fundación José Ortega y Gasset.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>Los datos generales en materia de empleo del municipio de Madrid, según cifras del 4º trimestre de 2002, muestran que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ El 56,61% de la población activa son hombres y el 43,39% son mujeres. La tasa de actividad media es del 52,92%, siendo para las mujeres del 43,36% y para los hombres del 63,67%. ∞ El total de hombres ocupados fue de 713.800 y el de mujeres de 520.500. ∞ Las cifras de paro fueron de 25.800 hombres y 46.300 mujeres, lo que supone una tasa de desempleo del 3,49% para hombres y un 8,17% para mujeres. ∞ El 74% del trabajo doméstico lo realizan las mujeres frente al 26% realizado por los hombres. Las mujeres dedican el 82,4% de su tiempo a las tareas del hogar frente al 17,6% que le dedican los hombres. ∞ Por cada mujer que trabaja en trabajos productivos hay 1,31 hombres en esa misma situación en el municipio de Madrid. Por cada hombre que trabaja en trabajos domésticos -tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, entre otras funciones- hay 2,48 mujeres realizando esa misma tarea. ∞ Se estima que más de 200.000 mujeres en el municipio de Madrid se dedican al cuidado de niños/as, ancianos/as o discapacitados/as. 	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN
RESUMEN DEL PROYECTO
<p>El proyecto propone el desarrollo de mejores condiciones para la conciliación entre la vida familiar y profesional de la ciudadanía madrileña. El proyecto se sustenta en tres Ejes.</p> <p>EJE 1: Cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad mediante desarrollo de diversas campañas dirigidas a diferentes grupos objetivos.</p> <p>EJE 2: Creación de empresas de servicios de proximidad y Apoyo a la conciliación derivadas de un estudio <i>ad hoc</i> sobre potencialidades del mercado en este sector.</p> <p>EJE 3: Cambio estructural en la organización del trabajo en las empresas locales, en la negociación colectiva y en el propio ayuntamiento para la implantación de nuevas formas de gestión de los recursos humanos y nuevas condiciones de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas.</p>
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
Municipio de Madrid
PÚBLICO OBJETIVO
<p>EJE 1: Cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad</p> <p>Campañas orientadas a colectivos específicos: jóvenes estudiantes (enseñanza secundaria); universitarios/as; Asociaciones de Mujeres; responsables de recursos humanos en el sector empresarial; profesores/as y otros profesionales del sistema educativo.</p> <p>EJE 2: Creación de empresas de servicios de proximidad y apoyo a la conciliación</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Mujeres emprendedoras con especiales dificultades para la inserción en el mercado laboral (275 mujeres). ∞ Formadores/as de emprendizaje y creación de empresas (25 personas). ∞ Tutores/as para la aplicación de estándares de calidad en el proceso de creación de empresas (100 personas). <p>EJE 3: Cambio estructural en la organización del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Agentes de negociación colectiva (50 personas). ∞ Trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

RESULTADOS

EJE 1: Cambio de Mentalidad hacia la Corresponsabilidad

- ∞ Campaña transversal: se ha realizado una amplia campaña mediática, a través de TV (que apareció en 6 canales), radio (el spot se retransmitió en 7 emisoras), folletos (15.000 unidades) y carteles (1.000 unidades).
- ∞ Jornada sobre conciliación y corresponsabilidad en el municipio de Madrid: se anunció a través de trípticos (5.000 unidades).
- ∞ Campaña orientada a jóvenes: las actividades desarrolladas en el marco de esta campaña, tales como cuentacuentos, sesiones de sensibilización a alumnos, profesores y asociaciones de madres y padres, fueron anunciadas a través de trípticos (10.000 unidades) y carteles (2.000 unidades), dirigidos tanto a jóvenes matriculados en educación secundaria como a educadores/as y profesores/as.
- ∞ Campaña orientada a jóvenes universitarios/as: esta campaña incluye actividades tales como 55 talleres y representaciones teatrales sobre cuestiones relativas a la conciliación. Se difundió a través de 5.000 folletos, 5.000 carteles y 5.000 marcapáginas.
- ∞ Campaña orientada al empresariado y responsables de recursos humanos: esta campaña se ha desarrollado a través de la difusión de 5.000 folletos y 5.000 CD-Rom que incluyen propuestas para favorecer la conciliación en el entorno empresarial.
- ∞ Web del proyecto "Madrid, una ciudad para la Conciliación".

EJE 2: Creación de empresas de servicios de proximidad y Apoyo a la conciliación

- ∞ Estudio, diseño e implementación de un Banco de Recursos para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en soporte CD-Rom y Web.
- ∞ Metodología de emprendizaje: incluye la guía didáctica para los/as mediadores/as, el cuaderno de recursos para las formandas, recursos metodológicos y de animación pedagógica para las mediadoras, el acompañamiento y la tutorización para la puesta en marcha de acciones empresariales.
- ∞ Gestión de la calidad en empresas de servicios de apoyo a la conciliación: incluye la guía didáctica para los/as mediadores/as, el cuaderno de recursos para las formandas, recursos metodológicos y de animación pedagógica para las mediadoras.

PÁGINA WEB

<http://www.madridconcilia.org/>

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE SU NIVEL DE CALIDAD

CÓDIGO

AD 354

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Esta experiencia está dividida en tres líneas de intervención que dan una respuesta integradora a las necesidades de servicios, desde el diagnóstico inicial pasando por la formación *ad hoc* para la consolidación de ideas empresariales en el sector, hasta llegar a la certificación de calidad.

Como elemento transversal se encuentra un soporte tecnológico para la gestión del conocimiento en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

- ∞ La buena práctica se presenta en forma de modelo, es decir, un abordaje constituido por varios elementos interrelacionados que tienen por objetivo impulsar servicios de apoyo a la conciliación de calidad y sostenibles en el tiempo en cualquier territorio donde se aplique.
- ∞ Cualifica a las mujeres emprendedoras y les facilita una batería de servicios de apoyo para la puesta en marcha de sus Micro y Pequeñas Empresas (MIPES).
- ∞ Crea un sistema de certificación de calidad y promueve la creación de redes de cooperación.
- ∞ Forma al personal técnico de las organizaciones involucradas en las metodologías para que las puedan endogenizar y aplicar adecuadamente.
- ∞ Unifica la aplicación del programa a nivel del territorio entre todas las organizaciones involucradas (sociales, sindicales y empresariales).

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

Por primera vez, organizaciones empresariales, sindicales y sociales y una institución pública se ponen de acuerdo para impulsar, desde su ámbito de actuación, un modelo integral que favorezca la creación y sostenibilidad de servicios de apoyo a las personas y de este modo, sustituir o ampliar sus prácticas anteriores en materia de creación de empresas, igualdad de oportunidades y conciliación. También, por primera vez, se aproximan las entidades empresariales y los agentes sociales, tratando de construir una solución conjunta a la problemática de los servicios de proximidad.

Además, la utilización de herramientas tecnológicas de trabajo distributivo, novedosas y escasamente aplicadas en el ámbito de programas y proyectos sociales, vienen a imponer un nuevo mecanismo de funcionamiento en materia de producción del conocimiento.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN**SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE SU NIVEL DE CALIDAD****DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA****ELEMENTO 1: ESTUDIO, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN BANCO DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Soporte de referencia informativa, abierto a la generalidad de la ciudadanía con una estructura de consulta adaptada a las necesidades de los/las ciudadanos/as, en cuanto a recursos, programas y acciones que faciliten la conciliación del ámbito laboral y el de la vida personal y familiar. Para ello, se crea una Web, que muestra recursos tipificados dentro de determinados campos de necesidad informativa.

ELEMENTO 2: METODOLOGÍA DE EMPRENDIZAJE EN EL SECTOR DE SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

Itinerario de emprendizaje para mujeres con idea de autoempleo en servicios que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral. No se trata de repetir innumerables experiencias anteriores, de escaso impacto y sostenibilidad, sino de abrir un espacio que coordina distintos niveles de intervención articulados en un programa de emprender en femenino. El elemento diferencial de esta metodología consiste en ir trabajando cada aspecto del plan de empresa analizando cómo interfiere la variable género, estudiando alternativas con las promotoras en la misma medida en que se desmontan los estereotipos sobre la obligatoriedad para las mujeres en el exclusivo cuidado de personas dependientes.

ELEMENTO 3: GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EMPRESAS DE SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

En un entorno caracterizado por una intensa competencia, los clientes demandan servicios de calidad, y este valor se convierte, para ciertas empresas, en una gran ventaja competitiva. Se pretende perfeccionar los mecanismos que aseguran la calidad de las empresas de servicios de apoyo a la conciliación a través de la definición de requisitos de certificación de calidad adecuados al sector/servicio y atendiendo con especial sensibilidad las características de las promotoras de dichas iniciativas empresariales – ya que la mayoría suelen ser mujeres de bajos recursos - sin que eso sea un impedimento para la integración de este valor en sus organizaciones.

ELEMENTO 4: ESTUDIO DE CREACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

Estudio de mercado de amplia cobertura con el objetivo de identificar los nichos específicos y posibilidades reales de negocio que el sector de los servicios de proximidad y de apoyo a la conciliación ofrece. Incluye una bolsa de ideas innovadoras para proyectos empresariales, resultado de un trabajo cualitativo realizado sobre el terreno con grupos de potenciales usuarios y usuarias.

ELEMENTO 5: DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN ENTORNO WEB

Se trata de un entorno Web dedicado a la gestión del conocimiento del proyecto y de sus redes en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las funcionalidades avanzadas de creación de ambientes de trabajo personalizados permite la máxima capacidad de configuración y adaptación de los servicios ofrecidos. Además, el sistema de Gestión de Contenidos se adapta a un territorio geográficamente disperso. El desarrollo de la plataforma de servicios con filosofía Web, no sólo con respecto a los/las navegadores/as sino también en los servidores y la orientación de desarrollo de dichos servicios proveen características de modularidad y escalabilidad, que permitirán la fácil evolución y adaptación a las cambiantes necesidades de los usuarios/as del sistema, ampliando considerablemente la vida útil del soporte tecnológico.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE SU NIVEL DE CALIDAD

AGENTES CLAVE

El Ayuntamiento de Madrid, las asociaciones empresariales, los sindicatos (CC.OO. y UGT) y las asociaciones sin ánimo de lucro.

PÚBLICO OBJETIVO

Las mujeres que se están formando y que crearán las empresas de servicios de proximidad y las familias usuarias de esos servicios. Indirectamente se beneficiarán otras empresas del sector que podrán mejorar la calidad de sus servicios.

RESULTADOS

Estudio de mercado territorializado sobre las oportunidades de creación de empresas de servicios de apoyo a la conciliación enmarcado en el "Observatorio Local de Igualdad de Oportunidades y Empleo del Ayuntamiento de Madrid".

Elaboración de directorio (detección de entidades titulares de recursos y servicios útiles en la conciliación de la vida familiar y laboral, contacto individualizado con dichas entidades, catalogación de la información recogida...).

Captación: se han realizado cinco jornadas de captación que han versado sobre información general del proceso de emprendizaje.

Formación: realización de un curso de formación a formadores/as para la creación de empresas de servicios de proximidad e impartición de catorce cursos de formación a emprendedoras/es.

Servicio de Tutorización: hasta la fecha, existen treinta y siete grupos promotores que están siendo tutorizados a través del servicio de asistencia individualizada. El origen de estas iniciativas empresariales es el siguiente:

- ∞ 12 grupos promotores que han surgido del curso formativo realizado por el socio de Cruz Roja.
- ∞ 15 iniciativas empresariales que surgen de los cursos formativos que imparte el ayuntamiento y que están orientados a servicios de proximidad y atención a infancia.
- ∞ 10 grupos promotores que surgen del curso formativo impartido por la Cámara de Comercio.

Cursos Formativos Finalizados:	5
Beneficiarias/os:	100 personas
% ejecución cursos	36%
Grupos Promotores:	37
Beneficiarios/as Grupos Promotores:	58 personas

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO MADRID, UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE SU NIVEL DE CALIDAD

NIVEL DE SATISFACCIÓN

En curso.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Las principales dificultades han sido la captación de emprendedoras, sus distintos niveles iniciales de formación y la adaptación de horarios.

Dificultades en la unificación de metodologías a aplicar en los procesos de emprendizaje y por tanto, el nivel de madurez de las iniciativas empresariales que pasan al servicio de tutorización varía en función de la entidad socia.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Homogeneizando cursos según los niveles de las emprendedoras y contando con fuentes de financiación para la creación de empresas y servicios de apoyo empresarial para los 3 primeros años en las micro-empresas constituidas.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Para su transferibilidad, es importante presentar los servicios de proximidad de apoyo a la conciliación como una realidad que se desarrolla a escala micro, en los barrios, en las áreas residenciales específicas, donde la demanda solvente viene a expresarse de manera muy concreta y casi a medida de las familias.

La aplicación de la certificación de calidad proyecta y refuerza un sistema que pretende poner en red un conjunto heterogéneo de organizaciones del territorio: organizaciones técnicas -con competencias en certificación de calidad-, instituciones -como verdaderos motores de la puesta en marcha de servicios- y otros actores locales -organizaciones empresariales, sindicales y sociales- implicados en la generación de nuevas micro y pequeñas empresas, articulan sus esfuerzos para asumir la corresponsabilidad de certificar el compromiso de las empresarias con la calidad de sus servicios y de su gestión.



DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
ÁGUEDA MUJER RURAL	
CÓDIGO	AD 511
NOMBRE DE LA AD	EQUAL ÁGUEDA – MUJER RURAL
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Dirección Gral. de Presupuestos y Fondos Comunitarios – Junta de Castilla y León.</p> <p>Mancomunidad de Municipios del Sur de León – MANSURLE.</p> <p>Dir. Gral. de la Mujer – Junta de Castilla y León.</p> <p>Asociación Águeda Mujer Rural donde se integran Montañas del Teleno y ADELSUR.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Baja participación de las mujeres: papel de las mujeres en la sociedad apenas visibilizado; elevada tasa de inactividad; escaso reparto de las tareas domésticas. ∞ Pocas posibilidades de empleo: elevado desempleo; desmotivación; recelo de las mujeres al trabajo autónomo. ∞ Pocas posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar: escaso reparto de las cargas y tareas familiares; gran dependencia de los ancianos/as y niños/as de las mujeres en edad laboral; falta de recursos. ∞ Abandono de las mujeres del medio rural: elevado índice de masculinidad; problemas de regeneración. 	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>El proyecto pretende conseguir el desarrollo profesional de las mujeres del medio rural y que la sociedad en general tome conciencia del nuevo papel que desempeñan. Los objetivos y actuaciones son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Sensibilizar a la población en general sobre el papel de las mujeres como protagonistas de la sociedad rural. A través de campañas para la motivación y la conciliación (charlas, jornadas de motivación y conciliación) y otras actividades como pueden ser las Jornadas para la Igualdad y conciliación, La Red informática o La Red de Mujeres activa Equal. ∞ Involucrar al empresariado en la integración efectiva de las mujeres en el mercado laboral y la integración efectiva de las responsabilidades familiares en la empresa. ∞ Ofertar formación, apoyo y asesoramiento para la integración de las mujeres en el mercado laboral, especialmente por cuenta propia. Contempla cursos, entre otros, de atención a personas dependientes, de creación de empresas así como de informática a nivel de usuario/a. ∞ Evitar que las TIC sean una nueva clase de discriminación entre las zonas urbanas y rurales. 	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

ÁGUEDA MUJER RURAL

LOCALIZACIÓN TERRITORIAL

74 municipios del sur de la provincia de León.

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres rurales; mujeres y hombres con personas con discapacidad, enfermas o ancianas a su cargo; mujeres inactivas y demandantes de empleo; empresariado; población en general.

RESULTADOS ALCANZADOS

- ∞ Se ha diseñado el Plan Curricular del curso de cualificación de cuidadoras;
- ∞ Se ha diseñado el Plan Curricular del curso de gestión de centros para la tercera edad;
- ∞ Se ha creado la Red de servicios de orientación para el empleo fija e itinerante;
- ∞ Se han desarrollado 4 cursos de atención a personas dependientes con la participación de 69 mujeres, 23 cursos de informática a nivel de usuario y 2 de creación de empresas.
- ∞ Además, en lo que se refiere a los Servicios de Apoyo a la Conciliación, se han atendido a aproximadamente 107 niños y niñas y a 2 ancianos.

PÁGINA WEB

<http://www.aguedarural.com/>

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ÁGUEDA. MUJER RURAL	
SERVICIOS FLEXIBLES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES	
CÓDIGO	AD 511
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
<p>Apoyo a la creación de servicios flexibles de atención a las personas dependientes, realizando las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Formación de profesionales. ∞ Creación de la Red de atención a personas dependientes. ∞ Creación de dos Centros multifuncionales/intergeneracionales. ∞ Atención a niños/as, minusválidos/as, personas mayores. 	
POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA	
<p>La desertificación del medio rural se ve agravada por el éxodo femenino hacia los núcleos urbanos y por eso vincula de forma directa e integradora la igualdad de oportunidades con el desarrollo rural. Además, visibiliza y proyecta la fuerza que tiene la opinión de las mujeres del medio rural.</p> <p>Pretende transformar los servicios de apoyo a la conciliación en potencial endógeno del territorio, mediante la formación para la gestión y el liderazgo.</p>	
ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN	
<p>Se trata de buscar fórmulas nuevas y flexibles que ofrezcan servicios in situ para garantizar la fijación de la población a través de la conciliación y a su vez la inserción laboral.</p>	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA	
<p>Los pasos en los que se vertebra la buena práctica son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Detección de la ausencia de medidas de conciliación (en especial para los/as niños/as fuera del entorno escolar). ∞ Petición/ofrecimiento por parte de los servicios de Águeda de la utilización de la Red hacia aquellas usuarias inmersas en un proceso desarrollado dentro del programa. ∞ Puesta en marcha del servicio de dos formas distintas: utilización del servicio de guardería, creado expresamente para un grupo grande, o bien individualización del servicio. ∞ Por último, queda el mantenimiento y sostenimiento de la Red después del proyecto; la intención del programa es que se mantenga independiente una vez finalizado, contando con el apoyo de distintas instituciones. 	

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ÁGUEDA. MUJER RURAL
SERVICIOS FLEXIBLES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES
AGENTES CLAVE
<p>Los ayuntamientos como socios, dinamizadores y como peticionarios para mantener a la mujer en el medio rural y por otro lado, las mujeres como protagonistas esenciales de todo el proyecto.</p> <p>Las mancomunidades y la Comunidad Autónoma han sido también parte fundamental para el funcionamiento del proyecto.</p>
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Público objetivo directo: mujeres con responsabilidades familiares insertas en procesos de orientación, formación y mujeres trabajadoras.</p> <p>Público objetivo indirecto: población de los contextos geográficos.</p>
RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> ∞ 24 mujeres en La Red de servicios. ∞ 104 niños/as y 3 ancianos (personas dependientes) atendidos.
NIVEL DE SATISFACCIÓN
<p>No hay una valoración estructurada. Sólo ha habido intercambios de opiniones con las personas usuarias.</p>
PRINCIPALES DIFICULTADES
<ul style="list-style-type: none"> ∞ No existen mujeres con la formación adecuada para gestionar y ofrecer estos servicios. ∞ Falta de lugares adecuados para prestar este tipo de servicio. ∞ Falta de cultura emprendedora. ∞ Las personas usuarias no están dispuestas a pagar por el servicio.
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
<p>Planteamiento más integral para no perder el hilo conductor en la ejecución.</p> <p>Sería fundamental la creación de comisiones o equipos de trabajo específicos con las administraciones y las beneficiarias directas de la Red, desde el inicio del proyecto para el mantenimiento futuro de la misma y para así garantizar su implicación directa.</p>
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
<p>Se puede transferir la Red.</p>

DESCRIPCIÓN DE PROYECTO	
EQUITAS	
CÓDIGO	AD 125
NOMBRE DE LA AD	Illes de conciliació
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Dirección General de Formación, Consellería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear. Instituto Balear de la Mujer. Consell Insular de Menorca. Mancomunidad des Pla de Mallorca. Mancomunidad des Raiguer. Ayuntamiento de Palma. Ayuntamiento de Calvià. Ayuntamiento de Ibiza. Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Mallorca. Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Menorca. Federación de la Pequeña y Mediana Em-
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>El proyecto parte del estudio sobre la inserción laboral de las mujeres en la región ¹⁸ del cual se extrajeron las siguientes conclusiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ La tasa de actividad femenina se situó en el 44,1%, la segunda más alta del Estado, con una diferencia de 24,5 puntos sobre la masculina, que fue del 68,6%. ∞ La tasa de ocupación fue la más alta del Estado: la femenina se situó en el 40% y la masculina en el 65%. ∞ La tasa de paro fue la segunda más baja del Estado, situándose la femenina en en 9,5% y la masculina en el 4,7%. El 60,6% del total de desempleados eran mujeres y el 60,5% de las personas desempleadas de larga duración también. ∞ Las mujeres suelen ser contratadas en ocupaciones feminizadas, a menudo saturadas y peor remuneradas. 	

¹⁸ Estudio realizado por el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB) en marzo de 2002 con datos relativos al año 2001.

<p>RESUMEN DEL PROYECTO</p> <p>El proyecto se propone la consecución de los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Experimentar nuevas fórmulas de organización del trabajo dirigidas a promover la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales. ∞ Proporcionar sistemas de formación y recualificación adaptados a las necesidades de las personas, a la disponibilidad y a las ofertas de empleo. ∞ Facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. <p>Las acciones a desarrollar se dividen en las siguientes líneas de actuación:</p> <p>LÍNEA 1. Dispositivos integrados de inserción sociolaboral. Metodologías de atención personalizada y acompañamiento en itinerarios de formación e inserción.</p> <p>LÍNEA 2. Fomento y apoyo de iniciativas de autoempleo y nuevas formas de organización del trabajo.</p> <p>LÍNEA 3. Creación y fomento de servicios complementarios de un servicio de atención a personas con discapacidad psíquica y a las familias con personas a su cargo.</p> <p>LÍNEA 4. Sensibilización e información en diferentes medios de comunicación.</p>
<p>LOCALIZACIÓN TERRITORIAL</p> <p>Islas Baleares.</p>
<p>PÚBLICO OBJETIVO</p> <p>Personas desempleadas que quieran crear cooperativas; mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares y con dificultades para incorporarse o mantenerse en el mercado laboral; personas con discapacidad psíquica que precisan cuidados; población y el tejido empresarial de las islas.</p>
<p>RESULTADOS ALCANZADOS</p> <p>LÍNEA 1. Metodologías de atención personalizada y acompañamiento en itinerarios de formación e inserción, con implicación de los agentes territoriales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Diseño de modelos y metodologías de atención y acompañamiento personalizado. ∞ Definición de necesidades formativas y taller de capacitación personal y profesional. ∞ Diseño del servicio de atención a las mujeres inmigrantes. ∞ Diseño del taller preformativo para mujeres inmigrantes. ∞ Selección de empresas externas para la realización de estudios. ∞ Diseño de la intervención con mujeres drogodependientes. ∞ Diseño de materiales didácticos del proyecto formativo Aula Telemática.

LÍNEA 2. Fomento y apoyo de iniciativas de autoempleo y nuevas formas de organización del trabajo.

- ∞ Diseño del itinerario formativo de gestión empresarial.
- ∞ Elaboración de material divulgativo y didáctico sobre la cooperativa.
- ∞ Preparación y publicación del reglamento de régimen interno del vivero de empresas.
- ∞ Contactos con empresas y mujeres demandantes de empleo con disponibilidad limitada para la experimentación de turnos compartidos.

LÍNEA 3. Creación y fomento de servicios complementarios.

- ∞ Diseño del mecanismo del cheque-servicio: objetivos, presupuesto, participantes, funcionamiento,
- ∞ Diseño de un servicio de atención directa a personas dependientes y otro específico para personas con discapacidad psíquica.

LÍNEA 4. Sensibilización e información.

- ∞ Diseño de contenidos y formato de la página web y programa de radio.
- ∞ Cada una de las entidades de la AD ha diseñado campañas de difusión de las actuaciones que realizan dentro del proyecto mediante pósters, dípticos, circulares, noticias en prensa y TV, inserción de noticias en las webs corporativas, etc.
- ∞ Pósters y dípticos del proyecto, más el material divulgativo realizado por las entidades miembros de la AD.
- ∞ Edición de diversos estudios.

PÁGINA WEB

- ∞ <http://www.treballifamilia.com/>
- ∞ <http://www.calvia.com/Pages/Areas/ayun/infor/proeur/pages/equitas.htm>
- ∞ Plataforma virtual transnacional www.equal-fair.net

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO EQUITAS**ESTRUCTURAS Y SERVICIOS QUE PERMITAN LA CONCILIACIÓN****CÓDIGO**

AD 125

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La acción consiste en abrir una guardería los meses de julio y agosto para las familias que trabajan en la hostelería, servicios y demás sectores que tienen horarios de fin de semana, y por tanto, tienen dificultades para atender a sus hijos/as.

Para poder acceder a este servicio, las familias han de demostrar que libran al menos un día de la semana y dedican ese día a sus hijos/as. El horario es de 7:30 a 15 horas. Se utiliza la guardería municipal, cuyas instalaciones son las más adecuadas para dar el mejor servicio a las familias. Para la contratación de personal y coordinación de actividades, el ayuntamiento solicita los servicios de dos guarderías socias de la PIMEEF¹⁹ profesionales en este sector.

La edad de los niños y niñas debe estar comprendida entre 1 y 3 años.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

En Ibiza, el empleo se concentra mayoritariamente, por no decir casi en exclusiva, en el sector de la hostelería y los servicios dependientes de ella. Este sector tiene unas características de calendario, horarios y jornadas que no suelen coincidir con los recursos normalizados existentes. Es decir, es en verano y los fines de semana cuando más personas empleadas hay, mientras que es justo entonces cuando no existen servicios escolares ni de guardería.

Es por esto por lo que poner en marcha un servicio de este tipo va a permitir a las familias mantener el trabajo y que los/as hijos/as estén atendidos con las mayores garantías.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

La flexibilidad y la ampliación de un servicio ajustado a la realidad y la demanda social.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Se constata la necesidad de abrir la guardería municipal durante los fines de semana, dada la realidad sociolaboral del territorio explicada en el anterior apartado.

Las personas interesadas en obtener una plaza de guardería para el fin de semana tienen que inscribirse en el Servicio Integral de Inserción, servicio puesto en marcha por el ayuntamiento desde el que se gestionan los servicios iniciados por el proyecto Equitas (itinerarios integrales de inserción, bonos de guardería y ayuda a domicilio).

El personal técnico comprueba el cumplimiento de los requisitos y otorga las plazas.

¹⁹ Pequeña y Mediana Empresa de Eivissa y Formentera.



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO EQUITAS
ESTRUCTURAS Y SERVICIOS QUE PERMITAN LA CONCILIACIÓN
AGENTES CLAVE
Los agentes clave son, en primer lugar, el ayuntamiento como gestor, la asociación de guarderías pertenecientes a la PIMEEF como mediadora junto a la Unidad de Trabajo Social que además dan soporte técnico.
PÚBLICO OBJETIVO
Las beneficiarias directas son las familias en el sentido más amplio: los padres y madres que pueden conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares y los niños y niñas que reciben una atención de calidad.
RESULTADOS
∞ Han participado 15 familias, 18 niños/as. Los sábados se ha utilizado el servicio más que los domingos.
NIVEL DE SATISFACCIÓN
En este momento se está realizando una encuesta de valoración de los resultados, sin embargo el hecho de que los/as usuarios/as del programa hayan demandado la continuación del mismo es una muestra de su satisfacción.
PRINCIPALES DIFICULTADES
Se observa que son varias las causas de que no se haya utilizado más el servicio: <ul style="list-style-type: none"> ∞ La campaña publicitaria fue tardía, por lo que muchas familias habían buscado ya soluciones. ∞ El programa ha sido bastante restrictivo en lo que se refiere al calendario, horario y edad de los niños y niñas participantes, por lo que para muchas familias no resolvía el problema. ∞ No se han realizado demasiadas derivaciones de otros programas.
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Ampliación del tiempo del programa desde junio hasta septiembre. ∞ Ampliación y flexibilidad del horario. ∞ Publicitar el programa con más antelación. ∞ Ampliar las edades desde los 4 meses hasta los 5 años.
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
Como idea general, es transferible la implantación de guarderías laborales con la flexibilidad suficiente para adaptarse al horario laboral de las familias y de los trabajos. Todo ello desde la promoción de una entidad local que garantice la atención de los niños y niñas bajo unos mínimos de respeto a los ritmos de desarrollo y de metodología de trabajo adecuada.

3.4. REDES Y ORGANIZACIONES ESTABLES PARA TRABAJAR CONJUNTAMENTE

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
LOS TIEMPOS DE NUESTRAS VIDAS	
CÓDIGO	AD 417
NOMBRE DE LA AD	Asociación Compromiso para la Conciliación
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Los socios que conforman la Agrupación de Desarrollo que ejecuta este proyecto son:</p> <p>Diputación Provincial de Guadalajara.</p> <p>Junta de Comunidades de Castilla la Mancha (Delegaciones Provinciales de Industria, Trabajo y Bienestar Social).</p> <p>Unión General de Trabajadores (UGT).</p> <p>Comisiones Obreras (CC.OO.).</p> <p>Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara (COPEG).</p> <p>Cámara de Comercio de Guadalajara.</p> <p>Asociación de Jóvenes Empresarios de Guadalajara.</p> <p>Fundación General de la Universidad de Alcalá de Henares.</p> <p>Fundación Mujeres.</p> <p>Además de las entidades socias de la AD, están participando en el proyecto las principales Federaciones de Asociaciones de Mujeres del territorio de Guadalajara con quienes se ha establecido una línea de colaboración y participación directa en los grupos de trabajo.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>El desequilibrio entre el nivel de responsabilidad y de participación de los hombres y de las mujeres en el ámbito laboral y familiar tiene consecuencias negativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ En el sistema productivo, porque dificulta un adecuado aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles. ∞ En las familias, porque convierte las responsabilidades familiares en una carga no compartida que obliga a las personas, especialmente a las mujeres, a optar entre la dedicación profesional y familiar, cuestión que está provocando cambios demográficos importantes en algunos países europeos. 	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
LOS TIEMPOS DE NUESTRAS VIDAS
<p>∞ En la salud y la felicidad de las personas trabajadoras, porque reduce su calidad de vida.</p> <p>Para armonizar los tiempos dedicados al trabajo remunerado, al cuidado de las personas y las responsabilidades familiares y al propio desarrollo individual, es imprescindible una corresponsabilidad social.</p>
RESUMEN DEL PROYECTO
<p>El planteamiento del proyecto ha apostado por un análisis de la situación y posterior intervención en materia de conciliación de la vida familiar y profesional en los diferentes ámbitos que tienen incidencia en esta materia. Los ámbitos de intervención seleccionados han sido: la población en general con especial incidencia en la población ocupada y las mujeres desempleadas e inactivas; los ámbitos empresariales, tanto referidos a la gestión de recursos humanos como a la negociación colectiva e intervención de agentes sociales (asociaciones empresariales y sindicatos); los dispositivos de servicios públicos, tanto los relativos a los servicios de apoyo a la conciliación, como los dispositivos de empleo y formación.</p> <p>El proyecto ha sido estructurado en cuatro líneas de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación sobre los principales problemas que encuentran las mujeres y los hombres para conciliar la vida familiar con la laboral. 2. Desarrollo e implementación de medidas que favorezcan la conciliación (resultado de las propuestas realizadas y validadas en la Acción 1). 3. Formación de desempleadas/os en servicios de proximidad. 4. Creación de un servicio de inserción o reinserción en el mundo laboral. <p>En relación con la investigación, se han utilizado técnicas cualitativas y cuantitativas: grupos de discusión, entrevistas con detenimiento a informantes clave del territorio, encuesta a personas.</p> <p>La evaluación y validación de la investigación se ha llevado a cabo a través de grupos de trabajo entre socios, talleres restringidos con entidades del territorio y seminario general con entidades del territorio.</p>
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
El proyecto se desarrolla en la provincia de Guadalajara.
PÚBLICO OBJETIVO
El proyecto parte de unos recursos y conocimientos facilitados de antemano por dichas organizaciones y miembros de la AD. Por otro lado, todas las actuaciones propuestas por el proyecto desde una perspectiva innovadora están siendo recogidas, adaptadas y ampliadas por políticas más generales en materia de servicios sociales, formación y empleo.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

LOS TIEMPOS DE NUESTRAS VIDAS

RESULTADOS ALCANZADOS

Las propuestas de intervención que se realicen se pondrán en marcha en la Línea 2 de trabajo. Se espera que una parte de los resultados estén encaminados a la mejora y creación de servicios para la conciliación en diferentes ámbitos:

- ∞ Página web de difusión del proyecto.
- ∞ Guía de recursos para la conciliación.
- ∞ Guía de buenas prácticas de conciliación.
- ∞ Estudio en empresas sobre la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos.
- ∞ Estudio sobre conciliación y población ocupada.
- ∞ Estudio sobre conciliación y población inactiva.
- ∞ Estudio de Nuevos Yacimientos de Empleo que faciliten la conciliación.
- ∞ Desarrollo de una herramienta de teleformación.

PÁGINA WEB

<http://www.dguadalajara.es/conciliacion/left.htm>

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO LOS TIEMPOS DE NUESTRAS VIDAS	
MEDIDAS Y SERVICIOS DE CONCILIACIÓN EN EL TERRITORIO	
CÓDIGO	AD 417
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	
<p>cción para la puesta en marcha de medidas y servicios de conciliación en el territorio de la provincia que parte de:</p> <p>1.- Diseño de una investigación para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Localizar los recursos y medidas existentes para facilitar la conciliación por parte de las familias. -Identificar los obstáculos para la conciliación en el territorio de Guadalajara. -Evaluación de los resultados. <p>2.- Proceso de análisis de los resultados por parte de los agentes territoriales para una posterior propuesta de actuaciones.</p>	
POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA	
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Realiza una investigación-acción con una amplia base de concertación que pretende por ende definir medidas que apoyen la conciliación entre la vida familiar y laboral. ∞ Elaboración de una guía de recursos para la conciliación. ∞ Crea un órgano denominado "Comité de Enlace" donde se encuentran representados los agentes sociales con capacidad de negociación en el marco de las políticas locales y regionales. Se trata de un espacio donde se hace una lectura política de los resultados de las labores técnicas de investigación y análisis de las necesidades y demandas del territorio y se toman decisiones sobre la formulación de nuevas medidas favorecedoras de la igualdad de oportunidades y conciliación entre la vida laboral y familiar. 	
ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ∞ Corresponsabilidad: entendida como trabajar la implicación de todos los agentes territoriales en la definición de los obstáculos e identificación de propuestas para la mejora de la situación ∞ Mejor conocimiento del problema y del diagnóstico de situación. ∞ Campo de actitudes, conocimiento del problema desde otras perspectivas, mayor sensibilidad. ∞ Traslado a políticas generales. 	
AGENTES CLAVE	
<p>Todos los agentes del territorio: ha sido fundamental que haya una entidad experta en género que aporte un concepto integral de la conciliación frente a la conceptualización parcial y sesgada del resto de socios.</p>	

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO LOS TIEMPOS DE NUESTRAS VIDAS
MEDIDAS Y SERVICIOS DE CONCILIACIÓN EN EL TERRITORIO
PÚBLICO OBJETIVO
Población de Guadalajara y agentes que están participando en el desarrollo del proyecto.
RESULTADOS
<p>Guía de recursos, estudios cualitativos sobre dificultades de personas trabajadoras en la conciliación, etc.</p> <p>Los diseños de las acciones se están realizando.</p>
NIVEL DE SATISFACCIÓN
No se ha realizado aún.
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
<p>El proceso de negociación debía haber empezado por una negociación sobre la conceptualización, pero esto no garantiza la efectividad porque puede causar un rechazo de partida.</p> <p>¿Es necesario trabajar más la sensibilización interna de los socios de la AD antes de empezar a trabajar con ellos?</p>
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
<p>El modelo de la investigación se va a transferir a nivel transnacional.</p> <p>Podrá ser transferible el ciclo para implicar a los diferentes agentes.</p>

4. ESTRATEGIAS PARA LA TRANSFERIBILIDAD: PERFILANDO EL CAMINO CRÍTICO

CONTENIDOS

- 4.0. Presentación.
- 4.1. Formación y cualificación.
- 4.2. Prevención del empleo precario.
- 4.3. Servicios de apoyo a la conciliación.
- 4.4. Redes y organizaciones estables para trabajar conjuntamente.

4.0. PRESENTACIÓN

En este capítulo se ha tratado de, a partir de la caracterización de cada buena práctica y de todas las aportaciones realizadas en el grupo temático, extraer los elementos más relevantes de las mismas.

El análisis de las ideas y de las experiencias nos ha permitido plantear reflexiones que pueden servir de base para la construcción de modelos más generales con potencialidad de transferibilidad a diferentes ámbitos de actuación.

También en este apartado y con el fin de seguir un criterio homogéneo, se ha seguido la misma distribución temática expuesta en el capítulo anterior.

Temas	Proyectos
Formación y cualificación	AD 304 – Proyecto “Conciliación: una condición para la igualdad” AD 303 – Proyecto “MI.MA” AD 431 – Proyecto “Zelete”
Prevención del empleo precario	AD 262 – Proyecto “CO-LABORA.CON”
Servicios de apoyo a la conciliación	AD 354 – Proyecto “Madrid, una ciudad para la conciliación” AD 511 – Proyecto “Águeda Mujer Rural” AD 125 – Proyecto “EQUITAS”
Redes y organizaciones estables para trabajar conjuntamente	AD 417 – Proyecto “Los tiempos de nuestras vidas”

4.1. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

Para abordar el tratamiento de este apartado sobre la formación y cualificación en el marco de la conciliación entre la vida laboral y familiar es conveniente reflexionar sobre las diferentes respuestas plasmadas en las buenas prácticas que forman parte de esta línea de trabajo y reforzarlas con las reflexiones y propuestas realizadas en el ámbito de los "Talleres de Futuro".

En este caso podremos hallar, entre otras, experiencias ejemplares relacionadas con la formación de mujeres para prestar servicios de apoyo a la conciliación, en el marco de la economía social (Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid).

Se considera que el valor añadido de la creación de empleo femenino en el área de servicios a las personas a través de los programas de "emprendizaje" es, en gran medida, la formación que reciben los/as potenciales emprendedores/as. La formación no sólo incrementa los niveles de empleabilidad y las competencias técnicas, profesionales y hasta sociales de las beneficiarias, sino que es percibida e identificada como un gran valor por los clientes de base. Pero el despegue de las Micro y Pequeñas Empresas de servicios de cuidado y el período hasta que éstas alcanzan una cierta madurez o estabilidad, si bien se trata de una fase crítica para la sostenibilidad del proyecto, no es la única en la que la formación juega un rol importante. En efecto, la política de formación debe prestar una especial atención a las Micro Empresas y a las personas que han generado su propio empleo desde una mirada de género sobre los procesos y objetivos planteados.

Estimular el espíritu emprendedor de las mujeres exige que la perspectiva de género impregne toda la formación y tutorización para que ésta alcance los objetivos previamente definidos y produzca los resultados deseados. La cuidadosa atención, en algunas fases totalmente personalizada, realizada a lo largo del itinerario y bajo la perspectiva del principio de igualdad de oportunidades, dispara el éxito de las iniciativas a la vez que la sostenibilidad de las mismas parece ganar otro vigor (Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid).

Asimismo nos parece pertinente recordar que, en el marco de los trabajos realizados, se percibe que la mayoría de la formación de mujeres orientada a la atención no está ajustada a las necesidades, además de carecer de personal docente especializado con un mínimo de formación en temas de género. Por otra parte, también se resalta una falta de reconocimiento profesional claramente asociada a la baja valoración de las actividades relativas al cuidado a las personas –considerándolas de manera peyorativa como trabajo de mujeres– a pesar de la alta estima social de la que gozan las relaciones de confianza e intercambio que se establecen entre la persona que cuida y la que es cuidada.

Otra experiencia nos ha dejado apreciar que en efecto, la conciliación es un problema que obstaculiza el acceso y permanencia de las mujeres en los cursos de formación orientados al empleo y esa situación genera la necesidad, no solamente de replantear la organización de la oferta formativa, sino también su coordinación y gestión. La interdependencia de diferentes unidades orgánicas de la administración que prestan servicios integrales de orientación, formación y prestaciones de apoyo a la conciliación como un dispositivo de "ventanilla única", ensaya una propuesta funcional importante en su dimensión transformadora (Junta de Castilla y León).

Desde otra perspectiva, se puede también profundizar en la línea que hace referencia a la conciliación como un problema bien dimensionado por las instituciones y sus entidades colaboradoras y que está inevitablemente asociado a una respuesta que facilita la entrada de las mujeres en el mercado laboral.

En ese sentido, la formación de profesionales clave capaces de incorporar la perspectiva de género en sus labores y tratar adecuadamente los problemas de conciliación de los usuarios/as de los servicios, sugiere una novedad en la organización y en las prestaciones de las instituciones vinculadas a la promoción del empleo.

En efecto, no se buscan nuevos perfiles de profesionales con una única especialización en igualdad de oportunidades que a menudo, por su preparación técnica y la valoración social de la misma, se ubican en la periferia de las organizaciones, sino que se trata de perfeccionar las



certificaciones ya existentes incorporándoles competencias de género en cada perfil (Mislata y Manises). Concretamente, se ponen así los medios para reforzar el perfil profesional de los/as agentes de intermediación con competencias para dominar las problemáticas asociadas a la aplicación, de una forma transversal, del principio de igualdad de oportunidades cara al acceso al empleo. Son las conciliadoras/es laborales.

A pesar de encontrarlos con tres prácticas ejemplares diferentes entre sí, es evidente el esfuerzo de introducir en todas ellas la perspectiva de género vinculada a una atención especial a los problemas relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar. Ello significa que se ha detectado que estos elementos contribuyen a una mayor calidad de los sistemas de formación, orientación e inserción. Por sí mismo, este nuevo planteamiento exige la toma de importantes decisiones sobre los costes de la atención que estas nuevas prestaciones acarrean.

El período de ensayos y pruebas en lo que se refiere a la formación de profesionales de la atención a las personas sigue su curso, algo caótico, aunque algunos territorios llevan años trabajando en esta materia. Se manifiesta una fuerte preocupación relacionada con la diversidad de contenidos de cursos de atención a personas, aparentemente supeditados a la misma cualificación y promovidos por organizaciones de diferentes perfiles. Varias propuestas han sido esgrimidas con el propósito de realizar ajustes favorables a la mejora de los sistemas de formación y empleo. La primera alude a la necesidad de crear un "observatorio" o "consejo de formación", integrado por instituciones y asociaciones representativas en el ámbito local, que ordene y busque formas para certificar la oferta formativa existente y garantice la calidad de los medios y de los contenidos impartidos.

Se destaca también la necesidad de acompañar, evaluar y transferir los resultados de manera permanente y no tanto como una práctica excepcional dentro de los quehaceres institucionales. En ese sentido, promover intercambios de nivel técnico y político entre entidades locales pertenecientes a los "consejos locales de formación" se presentaba como un modelo de actuación de gran atractivo desde el punto de vista de generación de masa crítica y mejor aprovechamiento de las inversiones realizadas.

IDEAS CLAVE

Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de formación, orientación e inserción; imbricar los servicios de apoyo a la conciliación adecuadamente dotados, en los sistemas de formación, orientación e inserción laboral; crear un "Consejo local de formación"; crear un organismo para la evaluación y transferencia de buenas prácticas en el ámbito local.

TAREAS CRÍTICAS PARA LA TRANSFERIBILIDAD

- ∞ Contar con un equipo con competencias profesionales específicas y con sensibilidad de género.
- ∞ Analizar los sistemas de formación ocupacional y continua y aplicarles la perspectiva de género, transformando, si cabe, los procesos, herramientas y prestaciones a ellos asociados, en el sentido de mejorar su eficacia y calidad.
- ∞ Dotar a este nuevo enfoque de recursos financieros bien dimensionados.
- ∞ Evaluar el impacto económico, técnico-administrativo y social de las medidas adoptadas.

ALGUNOS PRODUCTOS DE ALTO POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD	
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN	
AD	PRODUCTO
AD 303 (Manises y Mislata)	Plan curricular y material didáctico dirigido a la formación de agentes de intermediación para la conciliación entre la vida laboral y familiar.
AD 304 (Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid)	Plan curricular y material didáctico del programa integral de formación de mujeres para la creación de empresas de economía social orientadas al cuidado de las personas.
AD 431 (Junta de Castilla y León)	Sistema de organización que articula orientación, formación y servicios de guarderías y respiro familiar.

4.2. PREVENCIÓN DEL EMPLEO PRECARIO

Desde el inicio de las sesiones de trabajo, el grupo mostró un acuerdo consensuado en abordar la problemática de la precariedad del empleo. CO-LABORA.CON, experiencia desarrollada en 22 ámbitos locales de Andalucía, es un ejemplo excepcional que ha servido de referencia en este apartado.

La situación económica de las mujeres, las tasas de actividad, la escasez de una cualificación adaptada a las demandas laborales y unas responsabilidades familiares difícilmente compartidas, son indicadores fundamentales para medir la vulnerabilidad frente al empleo. La percepción de esta fragilidad laboral en áreas rurales, como en las que se desarrolla este proyecto, viene dada porque las mujeres de estos ámbitos están sometidas en mayor medida a los estereotipos sociales que les obligan a dedicar más tiempo al ámbito doméstico y a trabajar en condiciones más precarias que los hombres (temporalidad, inestabilidad, subempleo, bajos salarios, escasez de ofertas de empleo, dificultades de conciliación de la vida familiar y profesional y trabajo en la economía informal).

Las soluciones planteadas desde este entorno muestran que es básico seguir incidiendo en la participación activa de las mujeres en el desarrollo local y, concretamente, en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que para que ésta sea plena, ha de ir acompañada de propuestas y recursos que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional.

Así pues, parece que las claves para reducir la precariedad laboral con la que se enfrentan aquellas personas que buscan empleo o las que trabajan en sectores, fundamentalmente feminizados y menos valorados, pasa por realizar una propuesta global con un doble objetivo:

1. Promover la participación de las mujeres mediante fórmulas de cualificación e intermediación laboral y familiar que les permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
2. Emplear sistemas de financiación de servicios de calidad para la conciliación que combinen la aportación público-privada, contribuyendo al crecimiento de la demanda social de los mismos, y lo que es muy importante, a la mejora de las condiciones laborales de las personas que los ofrecen.

Ambos objetivos, que pertenecen a dos planos diferenciados (promoción de la participación laboral y la conciliación), se han mostrado complementarios pero de igual nivel de importancia en la prevención del empleo precario. El primero está claramente orientado a mejorar el posicionamiento de las mujeres ante el empleo. El segundo, además de facilitar mayores oportunidades de disponibilidad laboral a aquellas familias con baja o media renta económica, tiene un importante potencial de generación y mantenimiento de empleo con calidad.

En el marco de este segundo objetivo se ha presentado la buena práctica, consistente en la vertebración de un proceso multifacético para la financiación de servicios dirigidos a mejorar la disponibilidad temporal de personas con responsabilidades familiares para participar en el proyecto.

El modelo planteado respondía a las siguientes pautas de acción:

- ∞ Acuerdo y compromiso político de las entidades territoriales para establecer los medios que garanticen el cuidado de las personas dependientes de todos/as los/as participantes en el proyecto.
- ∞ Definición de los servicios a subvencionar.
- ∞ Establecimiento de bases para la regulación de la adjudicación de la ayuda, articulación (cheque-servicio, ayuda indirecta, subvención a actividades concretas) y las fórmulas de pago.

- ∞ Captación de empresas colaboradoras con las que se establecen convenios.
- ∞ Información, captación de las personas beneficiarias y diagnóstico previo, en función de las bases, para la concesión de la ayuda.
- ∞ Puesta en marcha para la prestación del servicio (cheque-servicio, ayuda indirecta para la contratación de personas, subvenciones a actividades concretas).

El cheque-servicio se presta mediante documento expedido a la persona beneficiaria final (nominativo de la empresa que ofrece el servicio) corresponde a un porcentaje del servicio total, el resto lo paga la persona usuaria. La empresa beneficiaria del cheque lo cobrará en la administración pública en los plazos establecidos.

La ayuda indirecta: (a) la contratación de una persona que realice el servicio; (b) la subvención, se establece en convenio de colaboración con empresas que ofrecen servicios alternativos interesantes para la comunidad y demandados por la sociedad (Ej.: servicios ofertados fuera del horario escolar).

- ∞ Paralelamente se ofrece información, asesoramiento a empresas de nueva creación en el sector para que opten por una línea de subvención habilitada para este tipo de actuaciones.

Es aún pronto para medir cuáles son los resultados de este proceso, sin embargo se puede adelantar que este tipo de acciones promueve la implicación de empresas del sector en su desarrollo, e incluso la aparición de algunas nuevas; se ha dado mayores oportunidades de participación en procesos de empleabilidad a personas que no tenían la suficiente disponibilidad temporal por sus responsabilidades familiares.

Por otro lado este proceso, no está exento de dificultades como:

- (a)** la heterogeneidad de la demanda: horarios flexibles y/o continuados que requieren de coordinación en la realización de ajustes pertinentes, la atención en domicilio que exige la movilidad del servicio con el consiguiente riesgo de responsabilidad civil en caso de accidente, la escasez de servicios y profesionales especializados en la atención a determinadas personas;
- (b)** la definición consensuada entre todos los agentes de cuáles son los servicios a subvencionar por las medidas financieras;
- (c)** la coordinación y la gestión y la evaluación y control que necesitan de recursos humanos y financieros, generan burocracia y limitan la fluidez del servicio;
- (d)** la escasez de servicios que respondan a las demandas reales y que deseen establecer un convenio;
- (e)** la falta de concienciación y las barreras socio-culturales para delegar en el exterior de la familia la responsabilidad que culturalmente se le ha supuesto a las mujeres, y para valorar el coste de un servicio de calidad que imprima confianza.

Aunque la corta experiencia actual de la buena práctica sobre fórmulas alternativas de financiación de servicios no permite hacer valoraciones definitivas al respecto, se pueden avanzar unas primeras consideraciones:

- ∞ Este tipo de actuaciones suele tener mejores resultados cuando son promovidas por y para el propio entorno local, ya que pueden ser seguidos más fácilmente y pueden acomodarse a los requerimientos que vayan surgiendo de una manera más flexible.
- ∞ Un pacto local por la conciliación que parta de un compromiso político y de los agentes sociales y económicos es el primer paso para la puesta en marcha de una acción similar.

- ∞ En el entorno rural se ha de apostar por la promoción de servicios de cuidado a las personas (asesoramiento y líneas de subvención) adaptados a la demanda. Éstos son considerados con potencial de expansión debido a su escaso desarrollo en las áreas geográficas. Esta propuesta pasa, inevitablemente, por realizar actuaciones paralelas de incentivación del consumo, sensibilización para el cambio de mentalidades a todos los niveles para la valoración y regularización de los servicios y sus profesionales.
- ∞ Las fórmulas para facilitar el acceso a servicios de proximidad deben ser avaladas y promovidas prioritariamente por las administraciones públicas como garantes de la coordinación del proceso y de la calidad del servicio subvencionado, contando con la colaboración activa y coordinada de los agentes sociales y económicos del ámbito local (pacto local por la conciliación de la vida laboral y familiar).
- ∞ El cheque-servicio no puede ser la única fórmula de prestación de servicios, sino una más a tener en cuenta y que funcionará, mejor o peor, dependiendo de los requerimientos contextuales donde se pongan en marcha. La contratación de personas para servicios concretos y las subvenciones para la creación de empresas, son propuestas alternativas y válidas, en algunos casos complementarias entre sí, y en otros como única posibilidad para asegurar el resultado.
- ∞ La implantación de fórmulas de financiación de servicios, sobre todo de aquellas mixtas (pública-privada) ha de ser paulatina. Requiere la atención a varios frentes (a) el seguimiento estrecho de su realización y la evaluación de resultados; (b) la sensibilización y la información de la población para que valore, en su justa medida, el coste que suponen estos servicios en función de la calidad ofertada y la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar; y (c) el apoyo a la adaptación de los servicios a la demanda del mercado y el fomento de nuevas ideas empresariales.
- ∞ La dedicación de recursos humanos y financieros al control de la eficacia y la calidad de las distintas modalidades de ayuda financiera es uno de los aspectos críticos.
- ∞ La articulación y la consolidación de estas medidas de financiación no tienen por qué ser una excusa para no seguir apoyando la creación de servicios auspiciados, gestionados y financiados al 100% por las administraciones públicas.
- ∞ Estas medidas deberían desvincularse del nivel de renta de las personas beneficiarias con el fin de incentivar y elevar la demanda (ampliación de público objetivo). El cheque-servicio, concretamente, persigue diferenciar esta actividad de las actividades asistenciales gratuitas de los Servicios Sociales, por tanto está dirigido a una amplia capa de la población que desea incorporarse al mercado de trabajo.

IDEAS CLAVE

Fórmulas de financiación de servicios; participación de un abanico de agentes coordinados
necesidad de una plataforma de gestión del proceso; subvención al consumo; mejora de la calidad del servicio; incentivación del empleo; fomento de nuevas empresas y de la economía social; contribución a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Concienciación social; compromiso político en el apoyo; valoración de los servicios y sus profesionales; regulación del sector; fomento de la demanda; mejora de la calidad; crecimiento económico; confiabilidad social.

TAREAS CRÍTICAS PARA LA TRANSFERIBILIDAD

- ∞ Responder a las necesidades detectadas mediante un diagnóstico tanto de la oferta como de la demanda de servicios de proximidad facilitadores de la conciliación.
- ∞ Estudiar cuáles son las mejores fórmulas de incentivar la utilización y la valoración económica de los servicios.

- ∞ Aumentar la inversión pública en la financiación de servicios para el cuidado de personas que responden a patrones de pago compartidos (público-privado) acompañados de campañas informativas diseñadas *ad hoc*.
- ∞ Aumentar la inversión pública en la creación y el mantenimiento de empleo en el sector de servicios de cuidado a las personas a través de subvenciones.
- ∞ Contar, desde el inicio, con el compromiso político, con una red de agentes sociales y económicos implicados y con la colaboración de una organización coordinadora y gestora de este proceso con la consiguiente dedicación de recursos humanos y financieros.
- ∞ Potenciar una mayor movilización de la sociedad civil, para difundir este tipo de actuaciones y cambiar las mentalidades y promover la demanda y la valoración de estos servicios.

ALGUNOS PRODUCTOS DE ALTO POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD	
PREVENCIÓN DEL EMPLEO PRECARIO	
AD	PRODUCTO
AD 262	Definición de los servicios a subvencionar con el sistema cheque-servicio o como Ayuda Indirecta
AD 262	Bases para la regulación de la adjudicación de la ayuda
AD 262	Modelo experimentado para la puesta en marcha de las fórmulas de financiación atendiendo a características contextuales

OTRAS APORTACIONES DEL GRUPO TEMÁTICO

Por la heterogeneidad de los aspectos que caracterizan la presente problemática temática, hemos visto inevitable añadir a continuación otras propuestas interesantes que surgieron del debate grupal. Son éstas:

- ∞ Elaboración un marco legal que regule los servicios de proximidad.
- ∞ Participación activa de las administraciones públicas como promotoras y garantes de estos servicios a nivel local.
- ∞ Establecimiento de plataformas para la participación ciudadana.
- ∞ Sensibilización y concienciación a todos los niveles (ciudadanía, empresariado, actores sociales, profesionales y formadores/as) para que este tema se tenga en cuenta en:
 - o La profesionalización de perfiles en el sector de los servicios de proximidad.
 - o La formación.
 - o La negociación colectiva.
 - o El establecimiento de criterios mínimos de calidad a exigir a profesionales y empresas de servicios.

4.3. SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

Las buenas prácticas representadas en este apartado parecen surgir de contextos significativamente distintos entre sí, pero todas coinciden en la necesidad de ofrecer (Madrid y sur de León) o flexibilizar recursos (Baleares) para el cuidado de niños y niñas y de personas dependientes.

Ya sea en el medio urbano, en el rural o en el insular, se ha procurado estimular y diseñar nuevos servicios, algunos de ellos compartidos entre la administración y el mercado abierto o parcialmente protegido.

Las soluciones alcanzadas apuntan a intervenciones que integran un poliedro de facetas, que pasan por el diagnóstico de necesidades, sensibilización, formación de emprendedoras (autoempleadas), microcréditos, tutorías, sistemas de funcionamiento de servicios en red, certificación de calidad de los servicios, etc. La ventaja común a todos ellos parece residir en la configuración de un sistema único, global, bien articulado, en el que organizaciones públicas catalicen con recursos financieros y humanos soluciones instrumentadas por otras organizaciones colaboradoras de perfil social, empresarial o sindical. La expresión de la necesidad y de la demanda se hace sobre todo manifiesta a nivel local, donde se están delineando con mucho esfuerzo, las respuestas más adaptadas y consensuadas en cada territorio.

De todos modos, se considera que los servicios de proximidad de apoyo a la conciliación entre la vida familiar y laboral deben responder principalmente a criterios asociados a las necesidades específicas de las familias o unidades de convivencia. Dicho de otra forma, se hace especial hincapié en que la configuración de la prestación deberá depender de las demandas manifestadas a pequeña escala, por el barrio, distrito o territorio. De manera reiterada se ha apuntado la necesidad de consultar a los ciudadanos y ciudadanas para la especificación de los servicios, a través de foros u otros espacios de participación movilizados por las instituciones públicas locales en colaboración con la sociedad civil organizada.

En lo que respecta al encauzamiento de nuevos servicios, en Madrid y León este parece gravitar alrededor de una relación directa entre las mujeres desempleadas -a menudo de bajos recursos- y de un proceso de incorporación al mercado de trabajo que las responsabiliza de la creación de su propio empleo. Ambos proyectos reconocen que el mercado potencial se resiste, que no parece todavía dispuesto a pagar por los servicios de atención a las familias, comúnmente realizados por las mujeres y además, se cita la importancia, casi urgencia, de mantener a medio plazo la red de apoyos técnico-financieros dirigidos a las micro empresas y a las autoempleadas/os.

Es importante aclarar que sí se han producido resultados positivos en lo referente a la creación o consolidación de puestos de trabajo en estos nuevos ámbitos de actividad. Aún así, se presenta como algo prioritario dimensionar con realismo y moderación la capacidad real de creación de empleo que puede conllevar este tipo de iniciativas experimentales, sin que una verdadera política o programa las sostenga y apoye desde las instituciones. A pesar de un resultado aparentemente atractivo, estos proyectos crean puestos de trabajo frágiles y a una escala relativamente baja, no solamente durante el período de la puesta en marcha, sino también en la fase de crecimiento y consolidación.

Asimismo, se amplían los supuestos de universalidad, flexibilidad e integración, en el sentido de aprovechar de manera creativa la capacidad instalada (Baleares), sea a nivel de infraestructuras, sea en la parte de los recursos humanos debidamente capacitados.

Las dificultades asumen su mayor expresión en las tradiciones culturales y en los valores que las vertebran. La experiencia de los proyectos viene a corroborar los datos empíricos y científicos que manejamos sobre las fuertes resistencias al cambio hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres cara a las tareas domésticas y la atención a la familia. La mujer sigue siendo la principal protagonista de la conciliación con su consecuente balance negativo en términos de salud física y mental, acceso y permanencia en el mercado de trabajo, progresión en la carrera profesional participación social, etc.

También parece cierto que las soluciones relacionadas con los servicios de apoyo a la conciliación deberán configurarse de acuerdo con la gestión de los tiempos de vida de cada población. Los servicios estándar son frecuentemente ineficaces –porque no satisfacen la mayoría de las necesidades específicas de la demanda- e ineficientes ya que infrautilizan recursos disponibles y ya comprometidos desde el punto de vista del erario público.

A la hora de abordar la relación entre cliente y proveedor de los servicios, todo parece indicar que los clientes/usuarios/as muestran, en la mayor parte de los casos, mayor confianza en las organizaciones de corte social avaladas por la administración. Sin embargo, la inercia de las dinámicas familiares ya montadas hacen a menudo difícil que la acogida a los nuevos servicios se haga de manera inmediata (Baleares y Sur de León).

En las buenas prácticas examinadas en esta línea de trabajo, la economía informal es una cuestión importante para las iniciativas relacionadas con el sector doméstico y es ahí donde los proyectos están más preocupados por ofrecer alternativas a las prestaciones del mercado sumergido. Se trata de una lucha desleal, que las propias familias, por dificultades e imposibilidades financieras, ayudan a mantener en un contexto de deficiente red de servicios y de apoyos públicos.

Probablemente la vía para la generación de empleo protegido o afianzado en los servicios de apoyo a la conciliación podrá, eventualmente, remplazar a las operaciones que se desarrollan al margen del mercado.

Las nuevas iniciativas empresariales en el sector de los servicios de proximidad encuentran en su camino una serie de obstáculos económicos, culturales, financieros, etc., y, para hacerles frente se propone la creación de redes y su consolidación en el marco del ámbito local y la concertación entre entidades, basado en un conjunto integrado, coordinado y participativo de numerosos agentes: administraciones locales, empresas del sector privado, etc.

De todo lo que hemos trabajado, se han formulado algunos interrogantes sobre la difícil articulación entre administraciones para buscar soluciones al problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, sobre el que, en la magnitud de los discursos, nos encontramos todos y todas de acuerdo. La ausencia de un marco legislativo claro que integre la acción de las instituciones públicas a distintos niveles, potenciado por un marco presupuestario encorsetado por el objetivo de "déficit cero", nos hace pensar que vivimos un tiempo de desorientación, en el que las instituciones no saben exactamente dónde pueden y quieren estar en materia de conciliación.

IDEAS CLAVE

Corresponsabilidad, concertación local; consolidación de la demanda; consulta a la ciudadanía; diseño de los servicios a medida de las necesidades articulado con servicios universales de carácter general; calidad de los servicios; integración funcional de diferentes servicios; mejor aprovechamiento de la capacidad instalada.

TAREAS CRÍTICAS PARA LA TRANSFERIBILIDAD

- ∞ Generar una plataforma de consenso entre instituciones y organizaciones sociales, empresariales y sindicales para definir una visión conjunta del problema y articular estrategias para la construcción de soluciones.
- ∞ Conocer la demanda específica de servicios, a través de consultas a la ciudadanía y de estudios.
- ∞ Dar a conocer los servicios existentes y sus características (directorio).
- ∞ Utilizar de forma creativa la capacidad instalada en los territorios, en términos de infraestructuras y de recursos humanos.

- ∞ Definir servicios integrados que apuesten por soluciones globales a los problemas identificados.
- ∞ Poner en marcha servicios concertados estables en el tiempo.
- ∞ Introducir nuevas medidas adaptadas a la certificación de calidad de los servicios a las personas.
- ∞ Reforzar la sostenibilidad y la calidad del empleo en este ámbito, a través de servicios técnicos-financieros con sensibilidad de género que apoyen a las micro empresas y a las mujeres auto-empleadas.
- ∞ Promover la formación permanente y la certificación de los/las trabajadoras adecuados al perfil del puesto de trabajo que desempeña.

ALGUNOS PRODUCTOS DE ALTO POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD	
SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN	
AD	PRODUCTO
AD 354 (Madrid)	Banco de recursos para la conciliación
AD 354 (Madrid)	Certificación de calidad de las empresas de servicios a las personas
AD 354 (Madrid)	Itinerario de "emprendizaje" y sistema de tutorías personalizadas con perspectiva de género
AD 125 (Baleares)	Diseño integral de un servicio de atención directa y flexible
AD 511 (Sur León)	Plan curricular para la capacitación de cuidadoras
AD 511 (Sur León)	Plan curricular para la gestión de centros de tercera edad
AD 511 (Sur León)	Diseño de servicios flexibles para la atención a la infancia y personas dependientes

4.4. REDES Y ORGANIZACIONES ESTABLES PARA TRABAJAR CONJUNTAMENTE

En la estructura de trabajo definida en un primer momento en el marco de las actividades del Sub-Grupo de Conciliación, no era fácil acomodar la buena práctica del proyecto “Los tiempos de nuestras vidas”. Sin embargo, la manera innovadora que utiliza para abordar y favorecer la conciliación en la provincia de Guadalajara, ha propiciado la inauguración de esta línea de trabajo referida en el epígrafe.

Creemos que uno de los conceptos de mayor peso en lo que respecta a la conciliación es el de la corresponsabilidad que aparece diseminado en todos los discursos y los resultados de nuestro trabajo; unos que hacen referencia al ámbito privado – corresponsabilización entre hombres y mujeres- y otros que inciden en el aspecto de la corresponsabilidad social.

La conciliación es probablemente uno de los ámbitos de actuación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que más intercepta otras políticas. Por ello es prioritario hacer evidente las necesidades desde un discurso técnico solvente y de ahí buscar grupos de interlocutores con autoridad, responsabilidad y competencias claras en las variables que intervinen en nuestra problemática.

Las decisiones ajustadas, en materia de políticas y programas, se podrán hacer desde la integración de este enfoque teórico en los discursos y en las prácticas de los agentes sociales (empresariado y sindicatos) e instituciones relacionadas con el empleo, la formación y los servicios de apoyo a la conciliación, así como las educativas, de ocio, deporte, transportes, etc.).

Se visualiza un esfuerzo de aproximación entre los diversos actores involucrados –en gran medida catalizado por los recursos de la Iniciativa Comunitaria– pero todavía nos encontramos en un momento más retórico que operativo. Y es que el diálogo entre todos, si se orienta a la acción, supone un desafío que encierra múltiples obstáculos. Muchos de los problemas se podrán negociar y sortear en el marco de un denominado “Comité de Enlace”, antecámara que prepara la estrategia en materia de igualdad de género y conciliación y penetra en las negociaciones de las políticas locales y regionales.

Por otro lado, reunir a perfiles políticos alrededor de una misma mesa demanda un compromiso que desgraciadamente no siempre se manifiesta y con muchas dificultades se sostiene en el tiempo. La puesta en práctica de políticas requiere también un mínimo de dominio de ciertos elementos técnicos y metodológicos imprescindibles, sin los cuales el dialogo entre actores se torna improductivo y poco fructífero para todas las partes involucradas.

Asociar la variable técnica que visibiliza y proyecta la configuración de la demanda en términos de conciliación, con la variable política que tiene el poder de decidir sobre la utilización de los recursos, en un entorno de reflexión y construcción alejado de las tensiones de la negociación colectiva o de las políticas locales y regionales, se configura como una práctica ejemplar sobre la que deberíamos seguir trabajando.

Profundizando en esta línea, es preciso hacer una especial mención a la importancia del conocimiento de la realidad como requisito previo a la acción, y ésta también se podrá hacer desde una amplia base de concertación.

IDEAS CLAVE

Corresponsabilidad; concertación local orientada a la acción; conocimiento compartido de la realidad; “Comité de Enlace”.

TAREAS CRÍTICAS PARA LA TRANSFERIBILIDAD

- ∞ Realizar estudios continuados para observar la evolución de la demanda y de la oferta de recursos relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ∞ Actualizar y sistematizar la información que refleja la realidad en documentos *ad hoc*.
- ∞ Hacer evidente las necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional, desde un discurso técnico solvente, y de ahí buscar grupos de interlocutores con autoridad política y económica, responsabilidad y competencias claras en las variables que intervienen en esta temática. Este equipo debería estar normalizado y articulado en un "Comité de Enlace" desde donde impulsar políticas que incluyan la perspectiva de género.
- ∞ Introducir, de manera transversal, un enfoque teórico sobre la conciliación, tanto en los discursos, como en las prácticas de instituciones económicas, sociales, públicas y privadas.

ALGUNOS PRODUCTOS DE ALTO POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD	
REDES Y ORGANIZACIONES ESTABLES PARA TRABAJAR CONJUNTAMENTE	
AD	PRODUCTO
AD 417	Investigación-acción sobre una amplia plataforma de concertación
AD 417	Guía de recursos para la conciliación
AD 417	Sistema de funcionamiento del "Comité de Enlace"

5. REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

CONTENIDOS

- 5.1** Reflexiones finales
- 5.2.** Aspectos clave, retos y recomendaciones para el desarrollo de propuestas y estrategias.

5.1. REFLEXIONES FINALES

Este informe ha pretendido dar cuenta de las buenas prácticas, dicho de otro modo, prácticas prometedoras o con potencial de transferibilidad, de los proyectos seleccionados en el marco del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades – Área de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar. Creemos que éstas podrán servir de referentes para un mayor y mejor impulso de la conciliación en nuestro país, a realizarse desde las políticas generales.

En este sentido, el verdadero objetivo que nos ha movilizado rompe las fronteras de los proyectos, todavía en ejecución, y recoge las propuestas principalmente formuladas desde las personas que se encuentran en primera línea de las intervenciones, desde las instituciones regionales y locales, organizaciones sociales y fundaciones.

El esfuerzo depositado en la definición de algunos aspectos clave para la transferibilidad de las prácticas ejemplares ha implicado una relectura de las experiencias enriquecidas con los resultados de nuestros "Talleres de Futuro". Se abre, a nuestro entender, un nuevo espacio de trabajo que acopla la sistematización y cualificación de la información de los proyectos y sus buenas prácticas, con la riqueza del conocimiento y de las percepciones -a menudo poco estructuradas- de sus equipos de trabajo.

Al hacer una lectura transversal del Capítulo 4, sin importar en qué línea de trabajo nos posicionemos, nos encontramos de forma reiterada con la necesidad de hacer efectivo un compromiso político claro con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación; con la magnitud del impacto de la perspectiva de género y de la conciliación en la mejora de la eficacia de los sistemas de orientación, formación e inserción laboral; con la importancia de una concertación local orientada a la acción; y con el muy destacado rol de lo local como espacio donde confluye la aplicación de todas las políticas que establecen algún tipo de relación con la problemática que nos ocupa.

La mayoría de los resultados generales a los que hemos podido llegar vienen a corroborar muchas de las conclusiones elaboradas en otros foros a los que hemos acudido en estos últimos años. No importa si los análisis se realizan desde un espacio rural, urbano o insular. Las necesidades en materia de conciliación son evidentes pero los diseños, sobre todo en lo que se refiere a los servicios de apoyo a la conciliación, se establecen en función de las características específicas de cada ámbito o territorio.

Pocas serán las formulaciones o prácticas "universales", aplicables en cualquier contexto o situación. Nos interesa destacar que lo más efectivo sería que las instituciones y organizaciones sociales, empresariales y sindicales conocieran el caleidoscopio de propuestas y soluciones que en condiciones específicas han funcionado con éxito. De ahí, les (nos) tocará elegir, con compromiso y seriedad, lo que mejor responda a nuestras necesidades y planteamientos político-estratégicos.

Probablemente, en un futuro habría que revisar la manera de hacer visibles, no solamente los proyectos y sus buenas prácticas, sino también las condiciones de acceso y aplicación de los diferentes productos, programas, sistemas o políticas en materia de conciliación e igualdad de oportunidades que se hayan desarrollado. Para ser más precisos/as: el concepto de "Centro de Recursos" parece adecuarse a esta idea de hacer visible y regular el deseado intercambio y transferencia entre instituciones y organizaciones en general.

Especial mención merecen los proyectos analizados. Este trabajo nos ha obligado a dejar fuera de nuestro campo de actividades una gran cantidad de información y conocimiento que seguramente serán recogidos y sistematizados en el marco de sus respectivas evaluaciones.

Como colofón de estas breves reflexiones, en el epígrafe que presentamos a continuación se encuentran las aportaciones del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. El trabajo desarrollado por esta organización en el ámbito de la Acción 3, les ha permitido articular un conjunto de importantes recomendaciones que se proyecta y se legitima a partir de un profundo y estructurado trabajo con representantes institucionales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil organizada, además de expertos/as en la materia.

5.2. ASPECTOS CLAVE, RETOS Y RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE PROPUESTAS Y ESTRATEGIAS²⁰

En un esfuerzo de síntesis, hemos considerado siete aspectos a trabajar y, de forma sucinta, los reflejamos a continuación:

1. **Desarticulación de los estereotipos de género, trabajando al menos desde tres vertientes:**

(a) Reforzar la idea y las estrategias que democratizan la vida doméstica incorporando en condiciones equitativas a los varones. (b) Promover que los hombres también hagan uso de las medidas para la Conciliación adoptadas por el Estado. (c) Conseguir que la perspectiva de género sea una prioridad y un eje transversal en todas las políticas públicas y actuaciones del Estado. No se trata sólo de legislar a favor de la Conciliación, se trata de que este objetivo sea, al mismo tiempo, reforzado por el conjunto de leyes, normativas, mecanismos y estrategias del Estado, de las administraciones autonómicas y locales.

2. **Cambio del modelo de organización social:**

Las políticas y estrategias de conciliación deberían ir dirigidas al establecimiento de un nuevo modelo de sociedad, en el que se reconozca y fomente el derecho que todas las personas tienen a desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal y familiar.

Un nuevo modelo que equilibre las diferencias en los usos del tiempo de hombres y mujeres y busque la mejora de las condiciones de vida de las personas. Por lo que respecta a la creación de infraestructuras y servicios de cuidado, es necesario considerar su existencia como un derecho de las personas a las que van dirigidos, y sacarlos del ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades e incluso de las de apoyo a las familias como estrategia de conciliación.

El Estado debe ser garante de la calidad de vida de las personas dependientes y dejar de confiar exclusivamente a las familias las tareas de atención y cuidado de las mismas. Es necesario tender hacia una individualización de los derechos sociales, por encima de la organización familiar.

3. **Ampliar la cobertura de los servicios públicos para el cuidado de niños/as, mayores, discapacitados/as, personas enfermas y dependientes en general:**

Además de lo anterior, en el plano de las políticas públicas, es preciso ampliar los servicios en tanto en cuanto a su horario como al porcentaje de personas dependientes cubierto por los mismos. Para ello, han de desarrollarse medidas dirigidas a la dotación de infraestructuras sociales para el cuidado de menores y del resto de personas dependientes y a la reorganización de los tiempos que hombres y mujeres dedican a su vida familiar y laboral, incluyendo un incremento de la flexibilidad en los horarios laborales, de comercios, de la Administración Pública, de los servicios de proximidad.

4. **Ampliar las medidas que favorezcan la Conciliación y velar porque se cumplan las vigentes, debería ser una de las prioridades del movimiento sindical:**

Éstos deberían considerar el tema de la Conciliación como uno de los aspectos a negociar en los convenios colectivos.

²⁰ Fuente: Consejo de la Mujer, Fundación Mujeres y AMECOOP

5. Avanzar hacia modelos diferentes de organización empresarial más flexible y menos jerárquica:

Mediante políticas de recursos humanos que consideren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras. Las iniciativas de autoempleo colectivo insertadas en la economía social, como las cooperativas de trabajo asociado, son organismos que por sus propias características (democratización económica y propiedad colectiva) favorecen la conciliación en el seno de la empresa.

Asimismo, el Estado deberá buscar los mecanismos para que la normativa legal vigente y las directrices de la UE se apliquen también en la empresa privada. Sensibilizar a quienes son responsables de una buena parte de los puestos de trabajo y de creación de riqueza, es esencial para eliminar la discriminación laboral contra las mujeres. Por otra parte, se precisan medidas de acción afirmativa o positiva para que las empresas encuentren beneficios en contratar a las mujeres.

6. Proponer nuevas Medidas Fiscales. El modelo fiscal vigente tiende a perpetuar el modelo de familia tradicional y patriarcal:

El IRPF, por ejemplo, considera, por unidad familiar, a los matrimonios con o sin hijos o hijas y a las familias monoparentales, madre o padre, con hijos/as sólo hasta que estos cumplan 18 años. Las madres solteras no tienen las ventajas fiscales de que gozan las familias tradicionales. Incluso las divorciadas pueden desgravar por hijos/as hasta los 25 años porque se casaron, al menos, una vez.

7. Corresponsabilización social de todos los agentes:

Las estrategias de conciliación deberán ir dirigidas hacia la administración pública, empresas privadas, sindicatos, asociaciones y población en general. La sociedad civil organizada y más concretamente las asociaciones de mujeres, deberían estar más presentes en los procesos de toma de decisiones relacionados con la materia y ser claras interlocutoras con los poderes públicos en todo lo que respecta al cambio social que conlleva conciliar vida familiar y laboral.

Los binomios Familia-Estado y Estado-Empresa en su conjunto, deben impulsar medidas para hacer realidad el binomio Conciliación-Corresponsabilidad.

III. BLOQUE DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

1. BASES TEÓRICAS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

CONTENIDOS

- 1.1.** La Segregación Ocupacional: concepto, origen y consecuencias.
- 1.2.** La Diversificación Profesional: concepto, barreras y dificultades para la diversificación.
 - a.** Las barreras internas de las propias mujeres.
 - b.** Percepción de los futuros compañeros.
 - c.** Visión del empresariado.
 - d.** La posición de docentes y/o mediadores
- 1.3.** Afrontar las barreras: romper las visiones estereotipadas.
 - a.** Sobre el papel de la mujer en la sociedad y sus capacidades.
 - b.** Sobre la disponibilidad y el absentismo.
 - c.** Sobre la fuerza física.
 - d.** Aspectos positivos de la socialización femenina.
- 1.4.** El itinerario de la diversificación profesional.

1.1. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: CONCEPTO, ORIGEN Y CONSECUENCIAS.¹

CONCEPTO

El concepto de **segregación o segmentación ocupacional** hace referencia a la adscripción de un colectivo de personas a un sector económico o a un conjunto de actividades profesionales. Así, la segregación ocupacional y toda la serie de factores que en ella confluyen hace que sean mayoritariamente varones, por ejemplo, los que trabajan en la construcción y mujeres las que trabajan como cajeras de supermercados. Del mismo modo, es la segregación ocupacional la que hace que actualmente sean mayoritariamente ciudadanos extranjeros varones los que trabajen en los invernaderos de la zona del Ejido, y las ciudadanas extranjeras las que trabajen en el servicio doméstico. Estos dos últimos colectivos, comparten el factor extranjería que los sitúa en determinados nichos de empleo, que ya no resultan atractivos para la mano de obra local, o para la empresa empleadora, pero hay un factor común y a la vez diferenciador que se sobrepone a los cuatro casos planteados, el **sexo**, pues el hecho de ser mujer u hombre les abrirá o cerrará las puertas de acceso a determinadas ocupaciones.

Se identifican dos niveles de segregación ocupacional, uno **horizontal** y otro **vertical**. El primero se refiere a la concentración de la mano de obra femenina o masculina en unos determinados sectores y oficios, los "adecuados" a su **rol de género** y relacionados por tanto, en el caso de las mujeres, con la sanidad, enseñanza, administración, cuidados y atención personal, etc. profesiones por lo general muy saturadas. En contrapartida, el mundo de la construcción con constante demanda de empleo, queda fuera de las opciones laborales para las mujeres.

La **segregación vertical**, designa el nivel jerárquico que en la estructura ocupacional detenta un colectivo determinado -como pueden ser las mujeres- dentro de una rama o familia ocupacional. A través de este concepto se muestra como las mujeres ocupan los niveles jerárquicos más bajos, incluso en las actividades en las que su presencia es mayoritaria (educación, por ejemplo).

Esta realidad está ligada directamente con las limitaciones y obstáculos con los que se encontrarán a la hora de intentar promocionar en esa actividad, a la hora de cambiar su posición jerárquica o de preparar su ascenso profesional.

Esta circunstancia es lo que se define como **el techo de cristal**, pues aparentemente estamos en una sociedad democrática donde el principio de igualdad nos ampara legalmente y todas y todos tenemos las mismas oportunidades, pero las mujeres en igualdad de conocimientos y preparación que sus compañeros, a la hora de intentar ascender profesionalmente se van a encontrar con una barrera transparente, con una barrera invisible, que les impide seguir ascendiendo, es el techo de cristal. En general podemos afirmar, que el mercado de trabajo oferta unas determinadas oportunidades a las mujeres sin valorar su nivel de cualificación, mientras que a los hombres si les valora su nivel de formación, que les servirá para llegar más lejos en la escala laboral. Así pues, podemos concluir que la segregación laboral afecta doblemente a las mujeres, respecto a su exclusión en algunas áreas de actividad, como a su ausencia en aquellos puestos de trabajo situados en la cúspide de la jerarquía organizativa del trabajo.

ORIGEN

El origen de la segregación ocupacional está directamente entroncado con la atribución que la sociedad hace de determinadas ocupaciones a las mujeres y hombres, en función del sexo con el que hayan nacido. No se asienta, por lo tanto, en las características biológicas de mujeres u hombres, sino en la identificación con un conjunto de funciones consideradas apropiadas para cada sexo.

¹ Fuente: Guía "Acompañar Procesos de Diversificación Profesional en el Sector de la Construcción", elaborada por LIKaDI para el Instituto Andaluz de la Mujer.

El sexo de las personas (hembra o macho) hace referencia básicamente a las diferencias biológicas (órganos sexuales externos, aparatos reproductivos, cargas cromosómicas y hormonales), a través de las cuales se ha intentado justificar las diferentes actividades que hacen mujeres u hombres en las distintas culturas y a lo largo de la historia. Según esta diferenciación biológica, las mujeres están más capacitadas por naturaleza para dedicarse a las actividades de cuidado y los hombres a las actividades relacionadas con el papel proveedor. Sin embargo la comparación entre culturas y la incorporación masiva de las mujeres a la educación han demostrado que esa realidad no tiene una raíz biológica sino cultural, construida a lo largo de los siglos. Esta construcción cultural en función del sexo biológico es lo que se denomina género.

El **Género** es una categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural. Es la definición cultural de la conducta, del modo de comportamiento, los modos de andar, la forma de vestirse y peinarse, las funciones que cumplir, las tareas, las responsabilidades que se deben asumir, las expectativas etc. que se consideran apropiadas para cada uno de los sexos en una sociedad y en un momento determinado, por tanto es modificable, puede transformarse. Estas atribuciones se configuran a través de los **roles de género**, normas que una sociedad establece sobre cómo debe ser y actuar una persona en función de ser mujer o hombre, prefigurando así una posición en la estructura social y representando unas funciones que se atribuyen y que son interiorizadas de un modo inconsciente por ambas. A las mujeres se les exige ocuparse de los cuidados de las demás personas, ser dependientes, inseguras, tímidas, amables, poco ambiciosas, delicadas. Se las educa para que el empleo sea una opción en su vida y no una obligación como en el caso de los hombres, lo que acaba desembocando en que mujeres y hombres ocupen posiciones frente al empleo diferentes.

La combinación del componente sexo y el componente género, es la base para el desarrollo del **sistema sexo/género** en el que vivimos, que organiza las pautas por las que deben regirse las relaciones sociales entre mujeres y hombres, atribuye posiciones, funciones y espacios más "adecuado" para cada uno, por encima de características individuales y aspectos como la edad, la clase social, el nivel socioeconómico y cultural.

Sobre la base del sistema sexo/género se desarrolla una **división sexual (o genérica) del mercado de trabajo**, que determina que oficios y espacios económicos son "propios y apropiados" para mujeres y hombres. Pero para que este sistema "funcione" necesita de un andamiaje en el que apoyarse y este lo constituye el proceso de **socialización diferencial** de mujeres y hombres, cuya misión principal es reforzar los roles de género que ambos deben asumir.

En la fijación del andamiaje, intervienen una serie de "obreros" **agentes**, como son la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, el sistema de creencias religiosas y el grupo de iguales; todos los agentes comparten unas funciones muy determinadas, emiten un único mensaje y utilizan instrumentos como el castigo, la penalización, la prohibición, la marginación, el rechazo, el premio, el reconocimiento social, la aceptación o el apoyo para cumplir con su misión.

En el proceso de socialización diferencial, se van interiorizando a lo largo de toda la vida, los valores, expectativas y roles que tienen que desempeñar y aquellos que deben rechazar, en base al género, mujeres y hombres. La atribución de roles se realiza a través de la identificación de la función biológica (parir), propia del sexo, con las funciones construidas socialmente (cuidar, atender), propias del género. Así las actividades económicas realizadas por las mujeres son una prolongación del contenido de su rol de género y de las realizadas en el ámbito doméstico: cuidados y atención, mantenimiento y limpieza, educación, etc.

CONSECUENCIAS

Una de las consecuencias directas y más visibles de la segregación ocupacional en función del género que sufren las mujeres se da en el ámbito de la actividad remunerada, ya que si bien ésta ha sufrido un incremento muy notable, la **tasa de paro** femenino es siempre mayor que la masculina y, en este momento la duplica, como resultado de su concentración en actividades con menos salidas ocupacionales.

En definitiva, la segregación ocupacional incide en:

1. Las **elecciones académicas** que resultan sesgadas en función del género.

El proceso de socialización diferencial que afecta a mujeres y hombres marca pautas de comportamiento y fija expectativas sociales en función del género.

La escuela o el ámbito educativo, como agente de socialización, influye en las elecciones de chicas y chicos mediante:

- *La interacción profesorado-alumnado*, reforzando y estimulando inconscientemente a las chicas hacia el conocimiento social, educativo y del cuidado y a los chicos hacia el conocimiento técnico.
- *Los contenidos curriculares*, no muestran ejemplos de mujeres en campos del saber técnico o en niveles de toma de decisiones de alta responsabilidad, por lo que las chicas carecen de referentes en los que verse reflejadas. Sienten, por el contrario, si entran en esos ámbitos, que están transgrediendo lo que la sociedad les marca como propio.

Además, los libros de texto e instrumentos didácticos, mediante sus imágenes, refuerzan también la atribución de espacios y actividades más propias de mujeres o de hombres.

El papel que se les asigna a las mujeres respecto a la ciencia, la construcción, la tecnología tiene muy poco peso en comparación con el que se asigna a los varones. Como consecuencia de ello las jóvenes, tienden a alejarse en sus elecciones académicas o formativas de los estudios directamente relacionados con estas materias, lo que repercutirá después en su acceso tanto al mundo de la formación ocupacional como al mundo laboral.

Además, de la escuela, la familia como institución socializadora reforzará el papel de la escuela en las elecciones sesgadas, marcando diferentes aspiraciones en chicas y chicos.

En este sentido, la rama de la construcción, constituye una actividad muy ligada al modelo de socialización masculino ya que aunque en los últimos años ha experimentado un proceso de tecnologización alto se sigue percibiendo como un espacio de trabajo ligado a la fortaleza física, el riesgo, la resistencia a la fatiga, etc. atribuciones mucho más próximas al modelo de comportamiento de los hombres que al de las mujeres. Por ello, la presencia de mujeres tanto en las acciones formativas como en el desempeño de oficios de esta actividad profesional es muchísimo más pequeña que la de los hombres.

2. **Elecciones profesionales sesgadas** y, en consecuencia, concentración en determinados sectores ocupacionales con pocas posibilidades de empleo y condiciones precarias.

Las mujeres, interiorizan el rol de género que la sociedad androcéntrica les atribuye como propio y acaban inclinándose como ya hemos visto, por una serie de opciones académicas que las llevará hacia unas salidas profesionales determinadas, muy relacionadas con las funciones y tareas des su rol de género de cuidadoras.

Como resultado se puede hablar de **sectores feminizados** allí donde la presencia de mujeres es mayoritaria como pueden ser el comercio, la educación, la sanidad, el administrativo, la industria textil, los servicios sociales, la sanidad, el servicio doméstico, los servicios personales y la hostelería, por ejemplo.

La feminización o masculinización de un sector o profesión, representa un problema de segregación, pues estará simbólicamente vetado a las personas del otro sexo, o se les pondrán muchas barreras y dificultades tanto en el acceso como en el ejercicio de la profesión, en la permanencia y/o en la promoción.

Actualmente incluso en algunas de las que se consideran **nuevas profesiones**, también se está dando el fenómeno de la segregación y feminización horizontal y vertical, como ocurre en el sector de las actividades inmobiliarias y de alquiler, turismo rural, los servicios



a empresas, los servicios de proximidad, el almacenamiento, las telecomunicaciones y la intermediación financiera.

Un análisis más profundo de estos sectores emergentes, muestra que la incorporación y representatividad a nivel cuantitativo de las mujeres, no va acompañada de transformaciones en la estructura organizativa de las empresas. Las mujeres están en los puestos más bajos, dándose por tanto también una segregación vertical, como ocurre, por ejemplo en el sector de las nuevas tecnologías de la información, donde las mujeres son magníficas usuarias pero no están presentes en la concepción y el diseño de la máquina, ni de los programas de funcionamiento de la misma tecnología, por lo que se están quedando fuera del control de esta tecnología.

3. Esta concentración de la mano de obra femenina en ciertas actividades tiene además, un añadido: **la precariedad** y **la descualificación**.

Las mujeres al necesitar más tiempo, para cumplir con su rol reproductivo de los cuidados y atenciones a las personas de su entorno, se ven abocadas a los empleos a **tiempo parcial, jornadas partidas o temporales**; lo cual por otra parte se traduce en inestabilidad, **menores ingresos** y menores prestaciones futuras, así sean estas en forma de **desempleo o jubilación**, pues sus **cotizaciones** habrán sido menores. Deberán depender, de las **ayudas y servicios sociales**, lo que reforzará una vez más su rol de persona dependiente económicamente. Por otra parte, si dichas ayudas no se consiguen, el tiempo dedicado a responder a las necesidades básicas de su entorno tendrá que ser mayor, disminuyendo su disponibilidad para el empleo y generando un círculo vicioso.

Ciertos factores tienen un efecto acumulativo, pues el trabajo a tiempo parcial desarrollado por las mujeres, las encasilla cada vez más en una serie reducida de profesiones y cualificaciones. Es particularmente patente en el sector servicios, donde las trabajadoras a tiempo parcial desempeñan mayoritariamente los trabajos de cajeras, empleadas de comercio, camareras y limpiadoras, siendo estas operarias intercambiables unas por otras, debido a la escasa cualificación que se exige. Además, es en los nuevos empleos a los que se están incorporando las mujeres donde se dan mayores porcentajes de contrataciones temporales, contratos por obra y servicio y a tiempo parcial, es decir lo que se define como precariedad en el empleo.

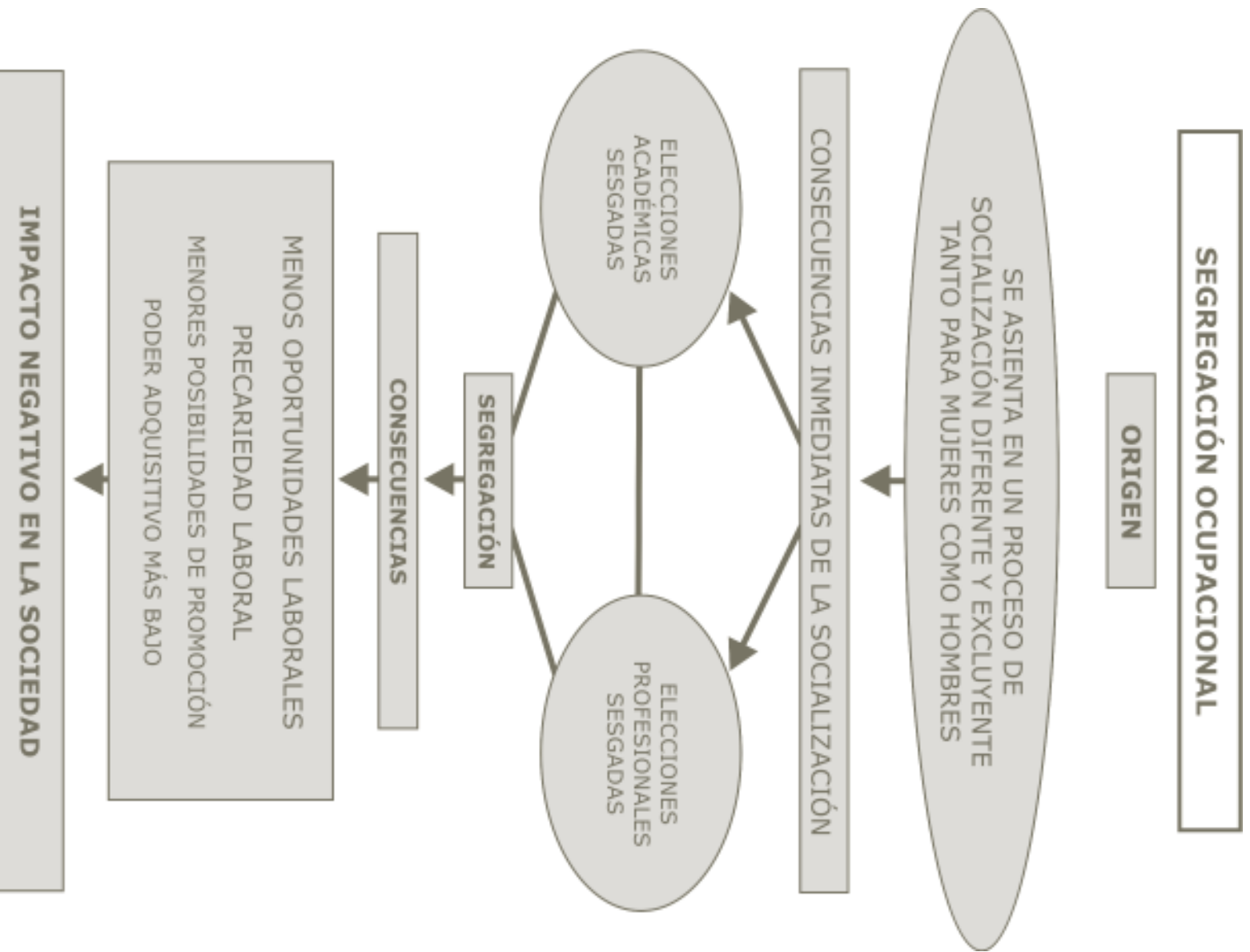
La existencia de la segregación horizontal y vertical ocupacional que afecta a las mujeres colocándolas en sectores económicos con remuneraciones más bajas (servicios, textil, limpieza, hostería, comercio, etc...), y dentro de estos en los puestos considerados de más baja cualificación y por tanto con menor salario, durante su vida laboral y en la jubilación, es uno de los componentes claves que explica que se den fuertes desigualdades salariales entre mujeres y hombres, pudiendo dar lugar en los casos más extremos a lo que se ha definido como **feminización de la pobreza**, pues la brecha entre *los* que más tienen y *las* que menos tienen cada día se hace más grande.

4. **Las menores posibilidades de promoción.** La segregación vertical se traduce no sólo en una menor presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad sino en la articulación de una serie de barreras que dificultan su promoción y pueden sintetizarse en:
 - **La ausencia de referentes profesionales.** Implica que las mujeres no tienen un modelo hacia el cual proyectarse, por lo que es difícil que puedan imaginarse ocupando una posición laboral de alto nivel jerárquico. Esta ausencia actúa de un modo negativo en la proyección que hacen de si mismas las mujeres y en las expectativas que han desarrollado sobre ellas las personas de su entorno (familiares, pareja, amistades, compañer@s de trabajo etc.).
 - **La falta de tiempo para la formación,** las mujeres que compaginan las ocupaciones domésticas y la actividad laboral, si no cuentan con servicios de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, tendrán menos tiempo libre para dedicárselo a la formación necesaria para la promoción profesional, con lo cual sus posibilidades de ascenso se ven reducidas, no por falta de capacidad, sino por falta de tiempo para la formación que le facilitará el camino hacia la promoción.

- **La escasa disponibilidad para** reuniones, viajes de negocio, realización de horas extras etc. se convierten también en barreras para la mejora de las condiciones de empleo.

Por último, la segregación horizontal y vertical que padecen las mujeres en el mundo laboral y la posición desventajosa en la que se encuentran, se traduce en un impacto negativo en materia de igualdad de oportunidades, considerado ya en las ciencias sociales como un factor de desarrollo social y económico muy importante, como muestra el hecho de que los países más igualitarios son los que están en los primeros lugares del ranking del desarrollo.

BASES TEÓRICAS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y DIVERSIFICACIÓN



1.2. LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL: CONCEPTO, BARRERAS Y DIFICULTADES PARA LA DIVERSIFICACIÓN

CONCEPTO

Por diversificación profesional se entiende la incorporación de mujeres a sectores profesionales hasta ahora muy masculinizados donde la presencia de éstas o el acceso a altos niveles de toma de decisiones es muy escasa o nula.

Constituye por tanto un concepto ligado a la intervención para eliminar progresivamente la segregación ocupacional horizontal y vertical. Incluye por tanto, los programas, planes y acciones cuya finalidad es romper las barreras de género que impiden una presencia igualitaria de las mujeres y hombres en actividades profesionales.

Actuar para diversificar las opciones profesionales de mujeres y hombres requiere ser conscientes de que las barreras producto de la segregación ocupacional no son únicas ni las pone un solo agente, sino que están interiorizadas por todos los agentes implicados en la inserción profesional.

BARRERAS Y DIFICULTADES

Las barreras para la diversificación están ligadas a la construcción social de las identidades masculinas y femeninas, es decir al **género**. El acceso al mundo laboral en una actividad considerada propia del otro sexo, significa entrar en un orden simbólico y social ajeno, no propio; en el caso de las mujeres entrar en el masculino, en el que las reglas, normas formales e informales, escritas o no, los valores y las pautas de comportamiento se han preestablecido desde la experiencia y necesidades masculinas, un mundo en el que ellas no pueden actuar desde sus aprendizajes informales, desde su experiencia de vida, pues estos saberes desarrollados desde su rol reproductivo, no son valorados en el mundo de los empleos masculinizados, ya que en ese mundo simbólico desarrollado en torno al empleo, el sujeto creador de saberes y aprendizaje es sólo masculino.

Desde el punto de vista de las mujeres, las barreras para el acceso tanto a la formación diversificada como al desempeño de una ocupación masculinizada, pueden ser **internas**, es decir aquellas que las propias mujeres identifican que ellas poseen, o **externas**, aquellas que los agentes implicados en el mundo laboral (profesorado, mediador@s, compañeros de trabajo, empresariado) consideran que tienen las mujeres o ellos mismos ponen a las mujeres para la inserción y contratación. Dichas barreras, se encuentran profundamente enraizadas en el subconsciente colectivo actuando a través de, la imagen del rol de género interiorizada y de los estereotipos de género, traduciéndose en la existencia de una serie de prejuicios y temores hacia la contratación femenina.

Por esta razón es importante detectarlas, conocerlas y convertirlas en contenidos a trabajar con todos los agentes implicados.

Por otro lado, las mujeres que optan por profesiones masculinizadas, no sólo han roto con el modelo de género que la sociedad espera de ellas, sino que han sido capaces de enfrentarse a uno de los aspectos fundamentales de la socialización diferencial femenina ya que a las mujeres, en general, no sólo no se las estimula hacia la diversificación profesional sino que bastantes veces se les reprime la opción profesional diversificada.

A estos factores se añaden también otros como pueden ser la **etnia, religión, procedencia geográfica, edad, orientación sexual, discapacidad, ser población exreclusa o extoxicómana** que se sumarán al proceso de falta de diversificación de las mujeres reforzando el encasillamiento en determinadas profesiones y/o posiciones.

A. LAS BARRERAS INTERNAS DE LAS PROPIAS MUJERES

Reflejan tanto los sentimientos y limitaciones introducidas por el proceso de socialización como las visiones estereotipadas que tienen sobre la realidad de las ocupaciones tradicionalmente atribuidas a los hombres. Estas barreras son de diverso tipo y pueden estar relacionadas con:

- **La socialización diferencial;** les dificulta imaginarse en un puesto de trabajo detentado mayoritariamente por hombres, entre otras razones porque les faltan referentes femeninos con los que compararse. Por otro lado, el acceso a una ocupación masculinizada implica una ruptura de la expectativa social que ellas se habían establecido desde su identidad femenina.

El hecho de que no las hayan educado para el éxito y la competitividad ha generado una falta de estímulo hacia el logro que puede generar inseguridad, poca iniciativa etc. reafirmada además por la sobreprotección a las que se les somete, y que genera temores y tendencia a ponerse limitaciones. En definitiva se sienten inseguras, no capaces, se infravaloran pues no las han socializado para desempeñar esos puestos de trabajo masculinizados.

- **El rol de género femenino;** se traducen en la falta de disponibilidad porque, en muchas ocasiones los horarios no serán compatibles con sus obligaciones o cargas familiares, aspecto éste que incidirá también en su menor movilidad geográfica o disponibilidad para viajar, lo que en ocasiones las llevará a no poder aceptar determinados trabajos.

Paralelamente se producen también sentimientos de abandono si no cumple con su misión principal en la vida que es el cuidado y por otro lado, se suelen pensar que la relación coste beneficio es muy alta. Además creen que, si están en edad de poder tener hij@s, no las contratarán.

- **La capacidad y competencia profesional;** en general se autolimitan frente a este mundo profesional tanto porque consideran que es un lugar que no les corresponde como porque consideran que tienen poca formación académica, no están cualificadas y, por lo tanto no tienen las habilidades que la profesión requiere ya que evidentemente les falta experiencia en el sector.

Por otro lado, no creen tener la suficiente fuerza física que la actividad pueda requerir y no confían en la actitud de los empresarios ante ellas, temen el acoso sexual y el paternalismo.

- **La visión del mundo de la construcción como un espacio ajeno;** en general, aunque no se verbalice, existe cierto temor a las relaciones y reacciones de rechazo o conflicto que su presencia pueda generar entre los futuros compañeros de trabajo ya que se produce un sentimiento profundo de que van a usurpar un espacio no propio y, por lo tanto, se sentirán como un "bicho raro".

Además, y quizás como fórmula de objetivar los temores aducen que las instalaciones (baños y vestuarios) no van a estar adaptadas para las mujeres.

B. PERCEPCIÓN DE LOS FUTUROS COMPAÑEROS

Como en el caso anterior son de diverso tipo y pueden clasificarse en relación con:

- **La socialización diferencial y el rol de género masculino;** consideran que la presencia de mujeres en la obra generará conflictos varios como las luchas por intentar conquistarlas o ruptura de las relaciones de camaradería porque ya no podrán actuar del mismo modo si hay mujeres delante, etc., relacionado todo ello con el sentimiento de que las mujeres vienen a invadir un espacio que les es propio. Además sus compañeros tienden a invisibilizar las actividades que las mujeres realizan.

- **La capacidad y competencia profesional de las mujeres**, su percepción de que el ámbito de la construcción no es un espacio para las mujeres, les lleva a creer que les tocará a ellos asumir el trabajo que ellas no puedan realizar ya que no tienen suficiente fuerza física, ni la cualificación y competencia necesaria. Por ello, tendrán que estar vigilantes para que no cometan muchos errores y, en todo caso, atribuirán el éxito del trabajo desarrollado por las mujeres, a la casualidad. Esto obliga a las mujeres a demostrar continuamente su valía porque, además éstas saben que sus compañeros achacarán el fracaso individual al conjunto del colectivo femenino.
- **Visión estereotipada que tienen de las mujeres**; existe una percepción generalizada de que las mujeres son menos reivindicativas y eso repercutirá en la pérdida de derechos de la clase obrera, que por definición consideran masculina, como los derechos laborales.

C. VISIÓN DEL EMPRESARIADO

El empresariado, como el resto de los agentes, es también un producto de la socialización diferencial y sitúa diversas barreras al acceso de las mujeres a profesiones masculinizadas, relacionadas, en general, con:

- **Su rol de género masculino**, consideran que el paternalismo que puedan llegar a desarrollar algunos trabajadores hacia las mujeres, repercutirá de un modo negativo en el rendimiento de aquellos, porque dispersarán su atención. También tienen temor al conflicto sexual que se puede generar al aparecer mujeres en un medio masculinizado, produciéndose también por ello una baja en la productividad.
- **La capacidad y competencia profesional de las mujeres**; como el resto de la sociedad, consideran que no tienen la fuerza física requerida por la profesión y que les faltan la experiencia y las habilidades requeridas, en especial la resistencia ante trabajos duros que se atribuye a los hombres.
- **La visión estereotipada que tienen de las mujeres**; se centra tanto en su capacidad y rendimiento como en su no disponibilidad horaria, considerando que abandonarán en cuanto puedan este tipo de trabajo.

Al igual que los posibles compañeros de las mujeres, tenderán a atribuir el éxito de las mismas a la casualidad y achacarán el fracaso individual al conjunto del colectivo femenino.

D. LA POSICIÓN DE DOCENTES Y/O MEDIADORES

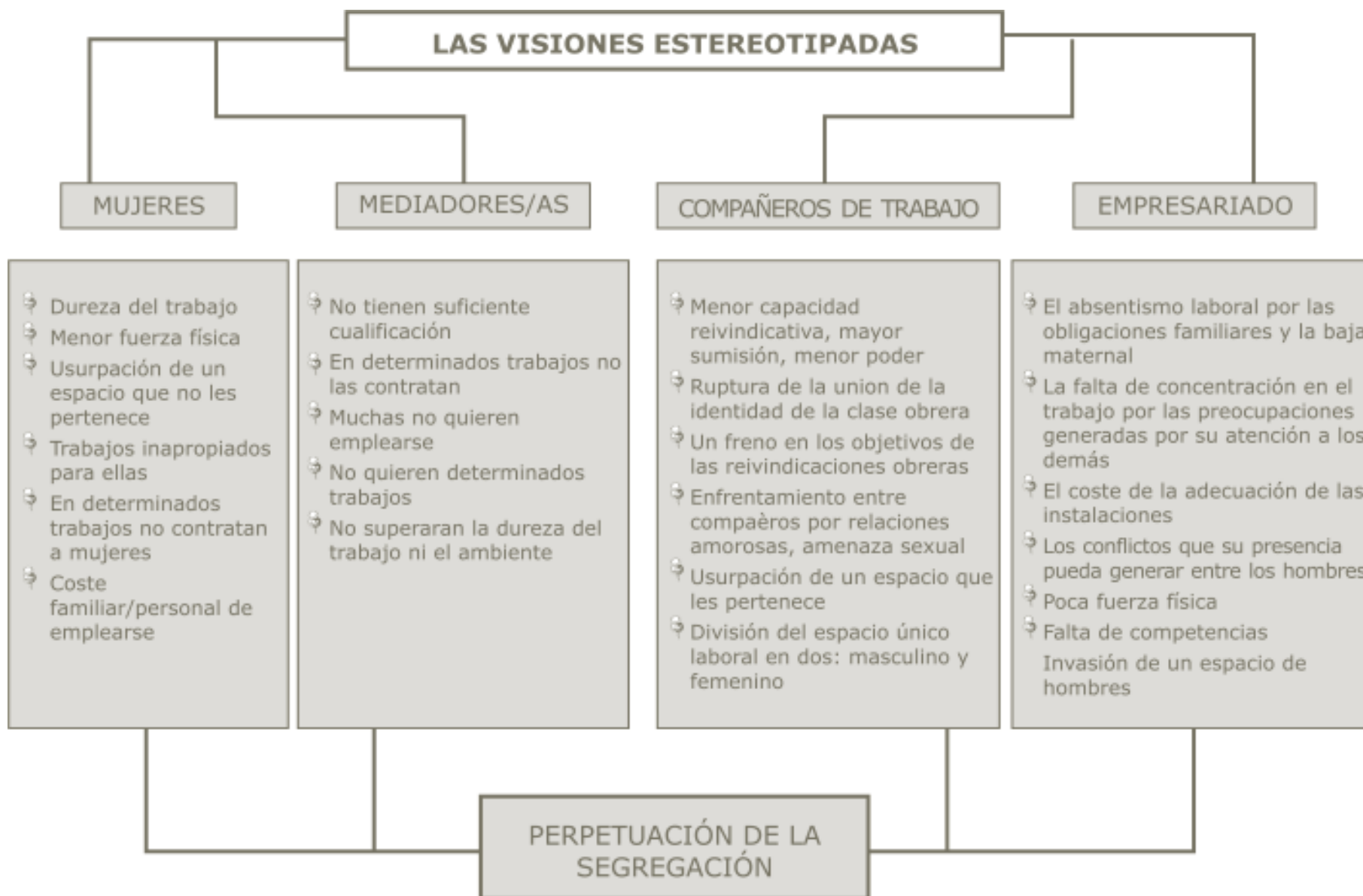
Este colectivo, al igual que el resto, tiene también una visión sexuada de las ocupaciones lo que se traduce en la generación de determinadas barreras que inciden negativamente en la diversificación laboral de mujeres.

- **La socialización diferencial**, inconscientemente creen que existen profesiones más adecuadas para mujeres o para hombres, lo que hará que no perciban al colectivo como idóneo para lo que están haciendo y no le transmitirán seguridad. Esto puede generar la introducción de sesgos de género en los contenidos de trabajo que desarrollen con las mujeres. Creen, también, que abandonarán la formación o el empleo, porque esta actividad no está entre sus objetivos prioritarios y que, además es difícil que el empresariado contrate a mujeres en el sector de la construcción.
- **La capacidad y competencia profesional de las mujeres**; en muchos casos, comparten con el resto de los agentes su creencia de que las mujeres no serán capaces de desarrollar las tareas inherentes al oficio porque no superarán la dureza del trabajo y porque no quieren emplearse en determinados oficios. Esto hace, que sin ser conscientes, no las preparan técnicamente igual que a los hombres y les exigen menos.



- **Visión estereotipada que tienen de las mujeres;** tienden a ver a las mujeres como un colectivo único, monolítico, sin diferencias individuales y tienen interiorizado que no podrán enfrentarse al ambiente hostil que representarán unos oficios muy masculinizados y en duras condiciones laborales (suciedad, ruidos, insalubre, frío).





1.3. AFRONTAR LAS BARRERAS. ROMPER LAS VISIONES ESTEREOTIPADAS.

A) SOBRE EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD Y SUS CAPACIDADES

En la actualidad, las transformaciones en la sociedad en general y en el empleo, están modificando la realidad y poco a poco se rompe la rigidez de la división sexual del trabajo, estructurada en torno a las profesiones propias de mujeres u hombres. Esta ruptura se debe en gran parte, al hecho de que la sociedad se ha dado cuenta de que está perdiendo la oportunidad de utilizar el potencial que las personas tienen, independientemente de su sexo o de cómo hayan sido socializadas.

El nuevo papel de las mujeres en la sociedad -producto de sus reivindicaciones históricas- su presencia en más ámbitos, la tecnologización progresiva de la actividad profesional y del ámbito doméstico, han generado ya nuevos modos de vida y profundos cambios en la sociedad, incidiendo en la construcción de un nuevo modelo de empleo que es cada vez menos estable y masculino... y cada vez es más, flexible y mixto. No sólo varían las condiciones de desempeño de la actividad profesional, sino que se modifican también los contenidos de estas, sus valores y sus exigencias en cuanto a actitudes y capacidades. El empleo, incluso el manual, es cada vez menos manual, resultado del hecho de que las actuales innovaciones tecnológicas y las nuevas maquinarias, hacen que cada vez se requiera menos fuerza física para determinadas tareas.

B) SOBRE LA DISPONIBILIDAD Y EL ABSENTISMO

La mayor parte de las mujeres ha aumentado su disponibilidad para el empleo, conocen la dedicación que requiere su opción profesional y están dispuestas a asumirla. En lo que se refiere a las bajas por maternidad, su duración real, con los índices de natalidad actuales, para el conjunto del estado español, es bastante escasa y tiene poca incidencia en el computo total de la vida laboral de una persona (cuatro u ocho meses en 30 ó 40 años de actividad laboral).

Además la **Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**, permite a los padres solicitar bajas laborales por paternidad, con lo que la posibilidad del disfrute de bajas por nacimiento o adopción de hij@s, no recae exclusivamente en las mujeres. El mito del absentismo laboral, se ha visto desmentido en diversos estudios realizados, siendo mayor el número de bajas de los hombres que de las mujeres.

Por otro lado, los hábitos laborales inseguros y las actitudes poco preventivas de los hombres, derivadas de su rol de género asentado en actitudes y valores como la valentía y la fuerza, causan un alto índice de bajas por enfermedades laborales e incidentes y accidentes "in itinere". Las mujeres, en cambio, tienen en su desempeño laboral, comportamientos más seguros que inciden lógicamente en un menor número de bajas.

C) SOBRE LA FUERZA FÍSICA

Aunque en la actividad productiva de cualquier sector, éste es un elemento cada vez menos relevante, también es necesario aclarar que las mujeres en su vida cotidiana y en algunas actividades donde su presencia es mayoritaria, emplean y desarrollan un alto grado de fuerza física, como puede ser por ejemplo, el caso de llevar la compra y subirla a viviendas sin ascensor, mover a personas encamadas o cargar con niñ@s. Por otro lado, en muchos casos, las mujeres se han acostumbrado a utilizar estrategias de compensación de su menor fuerza física con lo que obtienen resultados similares a sus compañeros.

D) ASPECTOS POSITIVOS DE LA SOCIALIZACIÓN FEMENINA

Las mujeres debido a la interiorización del rol de género y el proceso desocialización diferencial que han vivido en todas las etapas de su vida y los **aprendizajes informales** de esto derivados, han desarrollado habilidades que favorecen las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos, a partir de su facilidad para la comunicación y la escucha.

El proceso de socialización diferencial también les ha permitido desarrollar una alta capacidad de adaptación, resistencia ante la adversidad, capacidad de reacción ante lo nuevo, pragmatismo, flexibilidad y capacidad para atender a varias tareas de forma simultánea.

En consecuencia, para realizar un programa de diversificación profesional, se deberán identificar qué aspectos, dudas, temores, limitaciones, etc. son reales o responden simplemente a visiones estereotipadas, para mostrar lo inexacto de ciertas creencias o percepciones, y planteando, en consecuencia, intervenciones capaces de mostrar la "realidad" sin sesgos de género, a todos los agentes implicados, incluyendo el propio colectivo de mujeres, con el fin de romper con los estereotipos y las barreras culturales existentes, argumentando las causas de los mismos y mostrando la situación real de desventaja en la que se encuentran las mujeres.

1.4. EL ITINERARIO DE LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Cuando una persona se plantea el acercamiento a una profesión que está fuera de las expectativas sociales de género, se enfrenta al conjunto de barreras y dificultades que hemos visto y realiza un recorrido con varias fases en las que es necesario tener en cuenta qué temas o aspectos son relevantes para convertirlos en contenidos de trabajo.

ELECCIÓN

Es el momento o fase de tanteo, de acercarse a una ocupación, conocerla y valorar si está en relación con los propios intereses y proyectos futuros de empleo. Por ello, hay aspectos relevantes, como son el conocimiento de las ocupaciones y el análisis de la historia personal para poder identificar intereses personales y profesionales, habilidades, actitudes etc. desarrolladas en la unidad de convivencia o familiar, y así valorar la incidencia de elementos culturales, de género, tradiciones, prejuicios, estereotipos, etc., que puedan haber influido o estén influyendo en las propias decisiones. Se trata en definitiva de trabajar para afianzar la elección ocupacional diversificada a través de la ruptura con las percepciones sesgadas por la construcción de género, rescatando aprendizajes y competencias que puedan transferirse al mundo del empleo.

Además de los aprendizajes informales, es importante, en esta fase indagar e identificar intereses profesionales que pueden estar ocultos por la influencia del proceso de socialización y relacionarse con ámbitos masculinizados. Para ello será necesario investigar sobre intereses de las etapas infantil y juvenil, recordando juegos, papeles que se adoptaban e identificaciones con personajes y tareas.

También se deberá intentar un acercamiento al descubrimiento de referentes en el campo de la construcción, bien sean estos del entorno familiar o social.

CONSOLIDACIÓN

Esta fase implica asentar la elección hecha, anclarla sobre unas bases lo suficientemente sólidas como para permanecer en la elección y no abandonar ante las dificultades que vayan surgiendo. Se tratará de afianzar la opción profesional elegida por cada alumna, dentro del sector de la construcción, de tal manera, que potencien, valoren y utilicen sus recursos personales para analizar y reconocer en todo momento, los aspectos y motivaciones que la llevaron a elegir una profesión diversificada, para así poder mantenerla y apoyarla en su decisión. Se potenciará que las mujeres destinatarias finales se vean o imaginen a sí mismas, proyectadas profesionalmente en la elección particular que haya realizado (electricista, albañila, forjadora, estucadora, etc.). Por ello, los contenidos de trabajo deben relacionarse con la motivación inicial, el nivel de implicación actual respecto de la opción elegida, los aspectos culturales y sociales que influyen en la elección o en el rechazo de una ocupación diversificada determinada y los recursos personales a desarrollar para hacer frente exitosamente a la elección adoptada, apoyando la constitución de una nueva identidad femenina unida a la identidad laboral y a la consideración del empleo como un medio para mejorar su calidad de vida.

En definitiva, en esta fase es importante analizar la motivación, la implicación y la relación coste-beneficio entre profesión masculinizada y profesión feminizada. Para ello, se aportarán referentes ("otras ya lo hicieron") de mujeres en el sector y en diferentes categorías profesionales, se trabajará sobre los cambios experimentados por las ocupaciones tras el proceso de tecnologización y automatización de los procesos productivos y su incidencia en las exigencias profesionales y los cambios sociales progresivos que van rompiendo paulatinamente las expectativas sociales ligadas al género.

INSERCIÓN

Esta fase constituye la prueba de fuego del proceso de diversificación profesional ya que está constituida por el momento de la contratación y el desempeño posterior de una actividad tradicionalmente masculina. Implica haber superado y trabajado las barreras internas y en-

frentarse a las barreras del resto de los agentes. Se trabajarán con el empresariado las visiones estereotipadas que tienen de las mujeres, apoyándose en acciones de intermediación directa.

En el momento del desempeño adquiere gran importancia el análisis de las diferencias que existen entre lo imaginado en el desempeño y la realidad del mismo, entre lo que se creía que era la ocupación y lo que es. Esto permitirá identificar los desajustes y convertirlos en objeto de trabajo a fin de posibilitar la permanencia en el desempeño.

También resultan relevantes las estrategias para negociar en ambientes masculinizados y establecer un marco de relaciones basadas en la igualdad y el respeto. Se debe, en definitiva, facilitar el análisis y búsqueda de recursos personales por parte de las mujeres frente a situaciones que se puedan percibir como difíciles durante el proceso de inserción y/o desempeño de la ocupación.

En esta fase, será importante escuchar, reforzar y motivar tanto a la parte empleadora como a las mujeres candidatas a ser contratadas o ya contratadas, proceso que debe ir acompañado de un seguimiento durante los primeros meses del desempeño. Un aspecto fundamental es averiguar, lo que ambas partes quieren, lo que una parte, la persona empleadora busca, y lo que aporta la otra, la aspirante, analizando, además, las posiciones, posibles barreras y las expectativas que cada una tiene ante la inserción laboral. Resaltar los puntos de coincidencia entre las competencias de las mujeres formadas, sus perfiles y las necesidades del mercado de trabajo o en concreto de la persona o empresa demandante de mano de obra, que darán respuesta a las mismas. Identificar los objetivos que cada parte quiere alcanzar como el camino o la manera de conjugarlos, evidenciando, para ello, los puntos de coincidencia y los beneficios que cada parte obtendrá, lo que cada una está dispuesta a ceder para lograr parte de sus intereses.

Estas características hacen que la inserción se configure como una acción basada en el conocimiento de cada parte, de los objetivos que se plantean, sus formas de actuar, sus prejuicios, sus expectativas, las necesidades que tienen que cubrir, sus limitaciones etc.

PROMOCIÓN

Constituye la última fase del itinerario y se relaciona directamente con la mejora de las condiciones de trabajo y la posición profesional. Supondrá superar la **segregación horizontal o vertical** que les afecta colectivamente.

Puede estar ligada a la redefinición de los objetivos profesionales con el fin de mejorar la posición y las condiciones profesionales y laborales actuales (salario, responsabilidades, tareas, horarios etc.) de forma que se ajusten, cada vez más, a los nuevos intereses, necesidades y expectativas de las mujeres que ya están ejerciendo la ocupación dentro de un ámbito laboral diversificado.

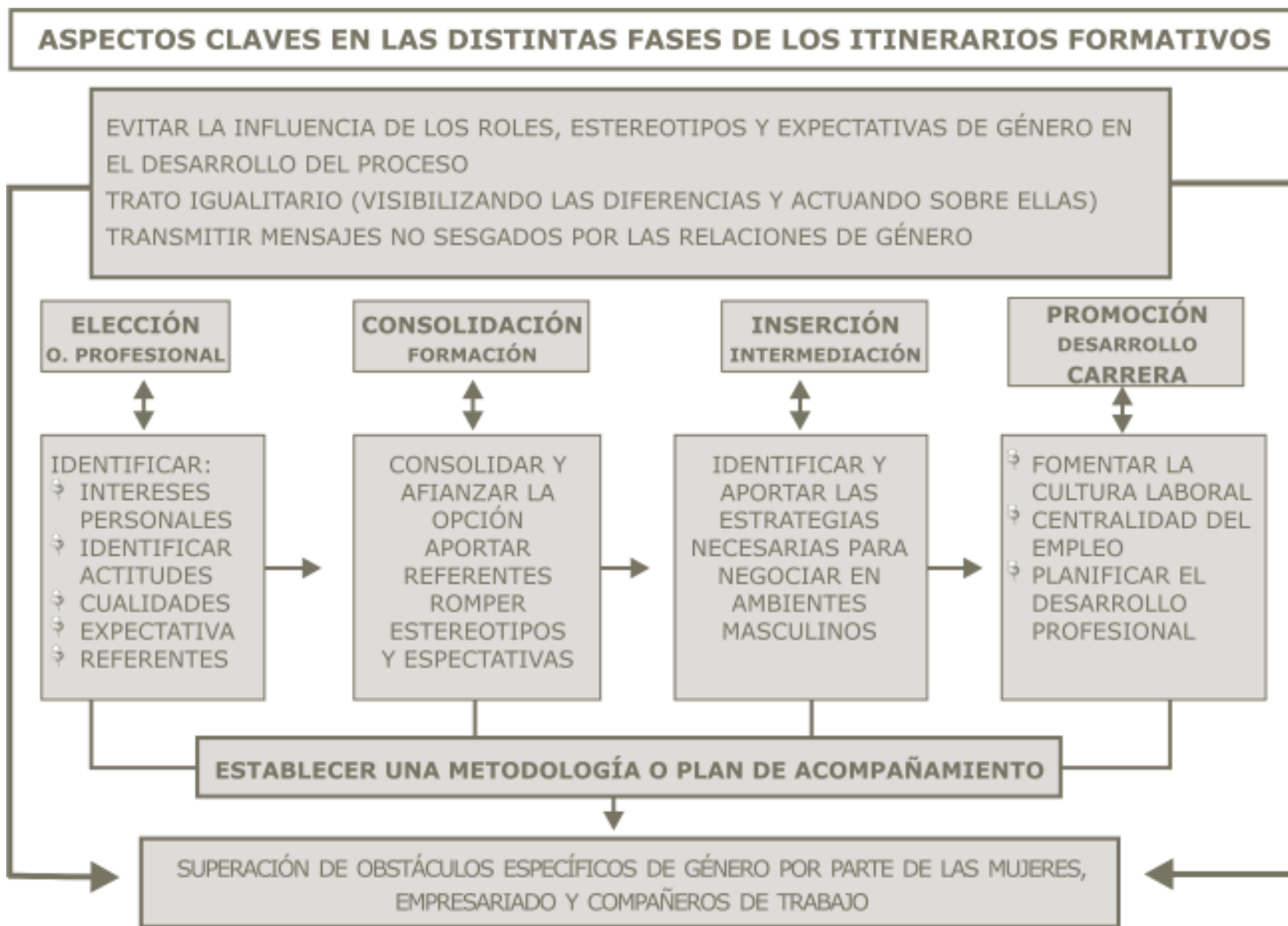
La promoción implica ya una aceptación de la solidez de la elección y una clara voluntad de ocupar ese espacio profesional que deja de ser percibido como ajeno y pasa a ser propio.

Implicará trabajar tanto la identificación de oportunidades de empleo en mejores condiciones en la propia empresa o fuera de ella, así como valorar y ajustar el propio perfil a los nuevos objetivos profesionales.

Requerirá tanto formaciones como la obtención de recursos y aplicación de estrategias para la superación de las barreras que vuelven a estar relacionadas con la visión estereotipada que se tiene de las mujeres en el desempeño de ciertas categorías profesionales que, en el caso de la construcción, pueden relacionarse con la dificultad de ver a una mujer dirigiendo cuadrillas de obreros si se promociona a encargada de obra.



BASES TEÓRICAS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y DIVERSIFICACIÓN



2. METODOLOGÍA DE ANIMACIÓN DEL GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (ÁREA DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN)

CONTENIDOS

- 2.1. Clarificación conceptual.
- 2.2. Metodología de trabajo.
- 2.3. Metodología de trabajo de los talleres creativos.

2.1. CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL DE LOS TEMAS SOBRE LOS QUE HEMOS TRABAJADO

Después de una primera presentación de los proyectos y de las personas integrantes del Grupo Temático, se consideró que era necesario clarificar conceptualmente los distintos términos y contenidos sobre los que se pretendía trabajar para disponer de un lenguaje común respecto a todos los aspectos relacionados con la Segregación Ocupacional y la Diversificación Profesional.

El documento que aportaron las compañeras de Camp de Morvedre sirvió como base para el interesante y clarificador debate, el cual se ha ido enriqueciendo en las distintas sesiones y ha sido incorporado al «Documento Vivo».

A los puntos que se propusieron en la reunión se han sumado algunos conceptos complementarios y las aportaciones facilitadas por la documentación de la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo.

Tema 1. En el tema «Anticipación a la elección de opciones profesionales» se han incorporado las buenas prácticas relativas a:

- Actividades y proyectos que trabajen en las fases anteriores a la elección o reelección de una profesión.
- Servicios de Orientación: preformación, motivación, acompañamiento, tutelaje y formación.
- Actuaciones encaminadas a ofrecer múltiples opciones en el momento en que las personas eligen sus opciones formativas y laborales, mejorando el acceso a la formación y al trabajo de hombres en ocupaciones feminizadas y de mujeres en ocupaciones masculinizadas.
- Sensibilización de agentes del sistema de formación y educación para prevenir la perpetuación de los estereotipos de género. Actividades dirigidas a los responsables de centros de enseñanza reglada, a los/as orientadores/as, al profesorado y al alumnado acerca de las opciones formativas y laborales no tradicionales.
- Elaboración de instrumentos y herramientas metodológicas de orientación profesional.
- Creación de servicios y acciones en materia de formación profesional.
- Intermediación socio-laboral desde la Perspectiva de Género.
- Desarrollo de nuevos perfiles profesionales relacionados con la intermediación de género.
- Servicios y actividades para el asesoramiento laboral por cuenta propia y por cuenta ajena.

Tema 2. En el tema «Evitar la feminización y masculinización de sectores» se han incorporado las buenas prácticas relativas a:

- Actuaciones dirigidas a trabajar los estereotipos y la sensibilización en el cambio de actitudes y la toma de conciencia en materia de género.
- Acciones de sensibilización de agentes de organizaciones empresariales, sindicales y empresas, así como del entorno para favorecer el cambio de mentalidades.
- Desarrollo de planes de acciones positivas en las organizaciones, en el entorno empresarial, sindical y en la sociedad en general.
- Promoción y diversificación de actividades económicas en el mundo rural a través de la valorización del trabajo femenino y el cambio de actitudes con respecto al género en el ámbito socio laboral.

- Intermediación laboral desde una Perspectiva de Género.
- Incorporación de la Perspectiva de Género a la concertación de agentes públicos y privados y a la negociación colectiva.

Tema 3. En el Tema "Fomentar la incorporación de mujeres a profesiones tecnológicas y científicas" se han incorporado las buenas prácticas relativas a:

- Planes de acción positiva en las organizaciones y sobre cómo favorecer el desarrollo de la carrera profesional y la mejora de las cualificaciones de las mujeres en profesiones tecnológicas y científicas, incluyendo las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, los Yacimientos de Empleo y el Medio Ambiente.
- Planes de acción positiva en las organizaciones y para favorecer el desarrollo de la carrera profesional y la mejora de las cualificaciones de las mujeres en profesiones tecnológicas y científicas, incluyendo las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, los Yacimientos de Empleo y el Medio Ambiente.
- Incorporación de la perspectiva de género a la concertación de agentes públicos y privados y a la negociación colectiva.

Dado que no tenemos en el GNT3 de Segregación ningún proyecto específico y significativo que trabaje sobre este tema, se ha propuesto incorporar las acciones que realicen los proyectos en el tema 1, ya que se ha valorado que están íntimamente relacionadas.

Tema 4. En el tema "Valorización del trabajo femenino no reconocido" se han incorporado las buenas prácticas relativas a :

- Propuestas dirigidas a las mujeres empresarias invisibles y coempresarias de empresas familiares. Estas propuestas tienen como objetivo el reconocimiento formal y legal del trabajo femenino, la sensibilización, motivación, formación y capacitación de las mujeres que realizan un trabajo no reconocido.
- Acciones que fomenten la iniciativa empresarial, incluyendo la profesionalización, reconocimiento, formación y promoción de empresarias invisibles.
- Profesionalización de actividades realizadas tradicionalmente por mujeres y no reconocidas económica ni laboralmente.

Tema 5. En el tema "Incidencia de la masculinización o feminización de sectores sobre la consideración social y económica" se han incorporado las buenas prácticas relativas a :

- Estudios y propuestas de valorización del trabajo femenino, así como la incidencia de la masculinización o feminización sobre la consideración social y económica.
- Acciones de sensibilización dirigidas a las mujeres, al entorno asociativo, empresarial, sindical y a la ciudadanía en general.
- Propuestas de intervención y sensibilización para conseguir la implicación de los agentes sociales en la promoción de igualdad de oportunidades.
- Intermediación socio-laboral desde la Perspectiva de Género.
- Propuestas de actuación en materia de desigualdad retributiva.
- Creación de redes de todo tipo para evitar la segregación. Fomento de agrupaciones de agentes que actúan en el mercado laboral y el intercambio de experiencias en materia de igualdad de oportunidades y acceso al empleo.

Para todos los temas y de manera transversal:

- ▢ Propuestas de Integración de la Perspectiva de Género dirigidas a la sensibilización y formación de las personas pertenecientes a las entidades que colaboran en los proyectos y/o servicios de empleo.



2.2. METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL GRUPO TEMÁTICO

PRIMERA PROPUESTA METODOLÓGICA.

El objetivo principal para determinar la metodología que se quería utilizar ha sido la búsqueda de las mejores prácticas y experiencias que se llevan 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 de paradigmas, que lleve a un reparto equitativo en las funciones que las mujeres y los hombres realizan en el mundo laboral y en general en la sociedad.

Por ello se ha pretendido la búsqueda de elementos, actividades o procedimientos relacionados con la Igualdad de Oportunidades que 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.

Los temas específicos en los que se ha centrado las actividades del Grupo Temático se encuentran definidos en el Marco Temático de Referencia que recoge entre otras informaciones los temas elegidos para el año 2003.

En las primeras reuniones se propuso trabajar sobre un Documento Base, que permitiera conocer de la manera más completa posible, el punto de partida de cada uno de los temas específicos que se iban a abordar dentro del Grupo Temático. A partir de esas primeras reflexiones, el «Documento Vivo» se enriquecería con las aportaciones de las/os participantes. Como se ha comentado anteriormente, no ha sido posible disponer de ese «Documento Teórico Base», decidiendo entonces el Grupo comenzar el trabajo por la clarificación y puesta en común de los contenidos conceptuales partiendo de los propios conocimientos y documentos.

Una vez clarificados y consensuados los contenidos y los conceptos, la metodología de trabajo se concretó en la exposición de los objetivos generales de los Proyectos Equal seleccionados por sus buenas prácticas, para posteriormente extraer de los mismos algunas acciones y propuestas relacionadas con las Áreas Temáticas del Grupo de Segregación. Estas buenas prácticas serían las propuestas para su profundización, análisis y reflexión posterior.

El procedimiento de trabajo para la realización de las aportaciones de los proyectos ha sido el siguiente:

- Entre los temas a tratar, cada participante del Grupo ha elegido aquél que refleja la experiencia de su propio proyecto y que puede ser más significativo o de mayor interés. De esta forma, los temas han sido distribuidos entre el conjunto de los participantes garantizando la cobertura de todos ellos.
- Las AD's participantes han elaborado un documento que recoge el planteamiento del tema elegido y las principales realizaciones de su propio proyecto. Este documento se presentaría posteriormente al conjunto de participantes para su debate en el Grupo. Para facilitar la eficacia del trabajo, los documentos han sido enviados a todos/as los/as participantes del Grupo Temático con una antelación suficiente (generalmente una semana) para que pudieran ser estudiados con anticipación a la reunión en la cual se iban a debatir.
- El resto de las personas han preparado las observaciones para debatir en el Grupo y las aportaciones relacionadas con su propia experiencia.
- En cada reunión de trabajo se han realizado dos presentaciones de las buenas prácticas de los proyectos integrados en el Grupo Temático. También se propuso que, en caso necesario, y si se consideraba de especial interés, se realizarían reuniones monotemáticas.
- Con esta sistematización del trabajo se ha ido completando el "Documento Inicial", enriqueciéndose en cada sesión con las aportaciones de los proyectos y las personas participantes. Esta metodología de trabajo ha configurado el "Documento Vivo" y ha permitido la elaboración del "Documento Final" que presentamos para su publicación y difusión.

CONCRECIÓN Y DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA.

A partir de un consenso de todos y todas las participantes en el Grupo, el proceso que se ha desarrollado ha sido de la siguiente manera:

Los temas finalmente seleccionados fueron los siguientes:

- **Tema 1.** Anticipación a la elección de opciones profesionales.
- **Tema 2.** Evitar la feminización y masculinización de sectores.
- **Tema 3.** Fomentar la incorporación de mujeres a profesiones tecnológicas y científicas.
- **Tema 4.** Valorización del trabajo femenino no reconocido.
- **Tema 5.** Incidencia de la masculinización o feminización de sectores sobre la consideración económica.

El Grupo Temático ha querido también incorporar Tres Buenas Prácticas transversales que se considera que deberían estar presentes en todos los proyectos realizados para garantizar el efecto multiplicador de las actuaciones.

- » La colaboración Institucional-Interinstitucional real y no sólo formal.
- » La elaboración de un buen catálogo de herramientas, experiencias y buenas prácticas. Este catálogo estaría incorporado a la Web de la UAFSE y de otras instituciones.
- » El diseño de acciones y propuestas que faciliten el «Aprender a Saber Vender» los beneficios que las Políticas de Igualdad de Oportunidades y el cambios de valores suponen tanto para las mujeres como para los varones.
- Los representantes de cada AD's han trabajado sobre un tema específico teniendo en cuenta las actividades y características de su proyecto.
- El intercambio de criterios ha permitido clarificar y ajustar, de manera muy precisa, los objetivos que la Autoridad de Gestión de la Iniciativa Equal tenía en relación a los Grupos Temáticos, pero con la flexibilidad suficiente para incorporar todas las propuestas enriquecedoras y motivadoras de los participantes en el Grupo Temático y de las entidades integradas en las AD's.
- Durante las primeras sesiones se debatió la preocupación que algunas AD's tenían por contextualizar la Buena Práctica que se había elegido de su proyecto con el conjunto de las actuaciones del mismo. La solución que se ha dado ha sido la de incorporar los mismos en una ficha para que formen parte del «Documento Vivo».
- Estos informes que las AD's se comprometieron a preparar, fueron presentados, explicados, ampliados y debatidos en las distintas sesiones del mes de julio. Los contenidos de estos documentos se corresponden con la distribución de los temas elegidos por las AD's.
- Con el fin de garantizar la homogeneización de la información aportada se ha diseñado un pequeño guión que integra todos los temas y que permite aportar sugerencias específicas para cada apartado (contexto, objetivos, metodologías, etc.).
- Después de la presentación realizada por cada representante de las AD's que integran el Sub-Grupo de Segregación, se ha desarrollado un debate sobre cada tema expuesto. Todo el material recabado durante las sesiones del mes de julio de 2003, como ya se ha explicitado, ha permitido la retroalimentación del "Documento Vivo".

- Las sesiones del mes de septiembre de 2003 han estado estructuradas en dos partes :
 - » Una sesión teórico-práctica con una colaboradora externa de la Consultora LIKaDI: Formación y Empleo. Estas colaboradoras cuentan con una importante trayectoria en la elaboración de metodologías y herramientas de intervención, formación de formadores/as y de usuarias así como de intermediación en los procesos de Diversificación Profesional. En esta sesión han participado también los/as componentes del Grupo Temático de Conciliación.
 - » Una sesión estructura a modo de taller, utilizando la metodología denominada "Los Talleres del Futuro" de Robert Jungk con las aportaciones de la P.N.L. y El Análisis Transaccional.

Estamos en condiciones de afirmar que en el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades - Área de Segregación, se ha debatido intensamente la conceptualización y las claves de la Segregación Ocupacional que dificulta la incorporación de las mujeres a profesiones tradicionalmente consideradas masculinas y a las carreras técnicas y/o científicas.

A partir del consenso conceptual y metodológico de las y los participantes en el Grupo, así como del análisis de los distintos proyectos seleccionados por sus buenas prácticas en el Área de Segregación, se han propuesto seis buenas prácticas para profundizar, debatir y proponer su transferibilidad en el "Documento Final" que se ha elaborado.

Además se han analizado las trayectorias de las propuestas y de los proyectos implementados en los últimos años en relación con la diversificación profesional para garantizar que la Igualdad de Oportunidades esté presente en todas las actuaciones relacionadas con la formación y el empleo. Estos informes se han estructurado a partir del guión consensuado, el cual ha recogido además de los tres aspectos explicitados información relativa a:

- ⇒ Las entidades
- ⇒ Los representantes
- ⇒ El ámbito Geográfico
- ⇒ Los colectivos
- ⇒ El sector
- ⇒ Los objetivos

Una vez debatidos los proyectos y las buenas prácticas que se están implementando para superar la Segregación Ocupacional, el Grupo Temático ha realizado un importante esfuerzo por separarse de sus experiencias concretas y de sus proyectos, para ser capaces de seleccionar seis buenas prácticas y profundizar en ellas desde la distancia, la objetividad y la neutralidad.

- * En el análisis y el debate de estas buenas prácticas, hemos previsto contestar, entre otras, a las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es la clave o las claves por las que esta propuesta se puede considerar una Buena Práctica?
 - ¿En qué medida esa Buena Práctica puede evitar la segregación en el mercado laboral?
 - ¿Por qué consideramos que puede ser transferible a otros sectores o territorios?
 - ¿Cómo se puede transferir a otros sectores y/o territorios?
 - ¿Qué problemas se pueden plantear en la transferibilidad?

METODOLOGÍA DE ANIMACIÓN DEL SUBGRUPO DE SEGREGACIÓN

- ¿Hacia dónde queremos ir?
- ¿Qué queremos conseguir?



2.3. METODOLOGÍA DE LOS TALLERES CREATIVOS

1. FASE DE INTRODUCCIÓN.

- » Explicación teórica y metodológica.

2. FASE CRÍTICA.

- » Análisis de la situación actual.
- Se pretende reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos relativos a la situación presente de las Buenas Prácticas.
- Es importante que la argumentación responda a las preguntas: ¿Cuál o cuáles son las claves por las que se puede considerar una Buena Práctica? y ¿Cómo puede esa Buena Práctica evitar la Segregación Ocupacional?
- Una o dos personas deberán argumentar y explicar la Buena Práctica sobre la que se va a trabajar.
- Serán personas distintas a las AD's que han presentado el Informe que incluye la Buena Práctica.

FASE DE FANTASÍA / CREATIVIDAD.

- » Superación del estado anterior formulando el estado deseado.
- A través de una "lluvia de ideas" o "Brainstorming", todas y todos los miembros del grupo expresaremos ideas creativas para mejorar esa buena práctica. No se trata de hacer un debate ni de plantear críticas, sólo de dejar volar la fantasía e imaginación.
- Es la Etapa de la Utopía.

FASE REALISTA O ESTADO DE FUTURO.

- A partir de las ideas formuladas y una vez que se han clarificado, discutido y jerarquizado, tendremos que ajustarlas a la realidad actual y futura.
- ¿A dónde queremos ir?
- ¿Qué queremos conseguir?
- ¿Qué dificultades encontramos?
- ¿Cómo se puede transferir esa Buena Práctica?

Para contestar y analizar las respuestas vamos a utilizar la técnica de "las dos columnas": Aspectos Positivos y Consecuencias No Deseables

1-10	Aspectos Positivos	Consecuencias No Deseables

FASE DE EVALUACIÓN

→ Se elaborará una Rejilla de Evaluación



3. CONTEXTO Y PRÁCTICAS EJEMPLARES

CONTENIDOS

- 3.1.** Tipología de proyectos en el Área de Segregación.
- 3.2.** Anticipación a la elección de opciones profesionales.
- 3.3.** Evitar la feminización y masculinización de sectores.
- 3.4.** Valorización del trabajo femenino no reconocido.
- 3.5.** Incidencia de la masculinización o feminización de sectores sobre la consideración económica.

3.1. TIPOLOGÍA DE PROYECTOS EN EL ÁREA DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

Este Capítulo está orientado a la sistematización de las experiencias de los proyectos Equal participantes en este Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades – Área de Segregación.

La categorización y descripción de estas experiencias ejemplares ha formado parte del ciclo de actividades realizadas en diversas sesiones de trabajo del Sub-Grupo de Segregación, dirigidas a facilitar un proceso de construcción que ha involucrado a diversos actores relacionados con los ocho proyectos participantes.

Este Capítulo intenta, por una parte, presentar una corta definición del estado de cada uno de los seis proyectos participantes, y de manera consecutiva describir las experiencias seleccionadas como buenas prácticas, innovadoras y que están siendo probadas en sus contextos de actuación.

Tal y como se ha hecho referencia en el Capítulo 1, cada Agrupación de Desarrollo (AD) eligió un tema del que fuera representativo su proyecto, teniendo para ello en cuenta las actividades y características específicas del mismo. De este modo, nos encontramos con la siguiente distribución de proyectos por temas de trabajo:

Temas	Proyectos
Anticipación a la elección de opciones profesionales.	AD 444 - Proyecto "D.I.D.O. Desarrollando la Igualdad de Oportunidades en el Mercado de Trabajo". AD 450 - Proyecto "Construyendo Futuro : una oportunidad de empleo para las mujeres".
Evitar la feminización y masculinización de sectores.	AD 51 - Proyecto "I.O. Metal". AD 369 - Proyecto "Morvedre en Camp de Morvedre".
Valorización del trabajo femenino no reconocido.	AD 495 - Proyecto "MEVEL Don Quijote".
Incidencia de la masculinización o feminización de sectores sobre la consideración económica.	AD 392 - Proyecto "La Igualdad crea empleo".

Respetando esta estructura por temas, la explicación de cada proyecto se ha desagregado en dos fichas. La primera consiste en un proceso de reflexión que pretende organizar lo que ha sido el diagnóstico, la puesta en marcha, los procesos, los resultados del proyecto en general. La segunda explica detenidamente todos los detalles posibles de la buena práctica elegida. Esta segunda ficha describe la lógica del proceso vivido asociado a la actuación concreta y los factores que han intervenido, así como las interrelaciones creadas para que la experiencia se desarrolle con éxito.

Es preciso resaltar que las experiencias ejemplares, consideradas como buenas prácticas en este informe, en realidad las deberíamos llamar "potenciales buenas prácticas" o "prácticas prometedoras" ya que la gran mayoría de las que aquí describimos aún están en curso, lo que hace ficticia o ilusoria la evaluación de los resultados globales de su aplicación. Sin embargo,

creemos que ha sido posible visualizar el carácter innovador en sus estrategias, sus métodos, en sus procedimientos o en las técnicas utilizadas.

La información que presentamos a continuación respeta, siempre que ha sido posible, los textos originales elaborados por los y las representantes de los proyectos.

3.2. ANTICIPACIÓN A LA ELECCIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
D.I.D.O.: DESARROLLANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO	
CÓDIGO	AD 444
NOMBRE DE LA AD	EQUAL JEREZ
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Administraciones Públicas: Junta de Andalucía (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico – Dirección General de Fomento del Empleo), Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad de Jerez, Delegación de Salud y Género del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Consejo Económico y Social de Jerez.</p> <p>Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Jerez.</p> <p>Organizaciones empresariales y Cámaras de Comercio: Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, Asociación de Mujeres Empresarias 2000, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Jerez.</p> <p>Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca de Jerez.</p> <p>Universidades: Facultad de Derecho de Jerez, Escuelas Universitarias de Estudios Empresariales de Jerez y adscrita de Relaciones Laborales, Trabajo Social y Turismo.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>Del total de las contrataciones registradas en el año 2000 en las oficinas de empleo de Jerez (94.099 personas), el 71,33% fueron hombres mientras que sólo el 28,67% fueron mujeres.</p> <p>Entre las mujeres, el sector que más empleo creó fue el de los servicios (69,93% del total de mujeres contratadas) y siguen escasamente representadas en sectores importantes de la economía jerezana.</p> <p>Desde otra perspectiva, las ocupaciones femeninas más contratadas en los últimos años fueron, en general, las siguientes:</p>	

- Servicios: Personal de limpieza, dependientas de tienda, camareras y ocupaciones asimilables, recepcionistas, taquígrafas y mecanógrafas.
- Agricultura: Trabajadoras cualificadas y peonas.

Como puede comprobarse, todas estas ocupaciones son, en general, muy tradicionales y de escasa cualificación y ninguna de entre ellas figura en el catálogo de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo (pese a la existencia, sin duda, de un importante potencial de empleo en dichos sectores, de acuerdo con estudios especializados realizados).

RESUMEN DEL PROYECTO

El objetivo principal del Proyecto es poner en marcha planes de acción positiva en instituciones públicas y en empresas de Jerez, promoviendo el acceso al mercado de trabajo de las mujeres y personas desfavorecidas, especialmente en ámbitos de actividad novedosos y sectores con potencial de crecimiento y apoyar la consolidación de empresas lideradas por mujeres.

Los objetivos específicos serían :

- Propiciar entre los agentes económicos, sociales y políticos de Jerez actitudes y valoraciones favorables y no discriminatorias respecto al papel que corresponde a la mujer en la actividad laboral y económica.
- Poner en marcha planes de cambio y de acción positiva, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género, en instituciones públicas y, con especial empeño, en empresas de Jerez.
- Sensibilizar, con el mayor alcance posible, a la sociedad jerezana sobre el significado y consecuencias del respeto y la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las prácticas y usos del mercado de trabajo.
- Promover, facilitar y acompañar el efectivo acceso al mercado de trabajo y a la profesionalización, especialmente en ámbitos de actividad novedosos y sectores con potencial de crecimiento, de aquellas mujeres y personas particularmente desfavorecidas que, por su entorno, situación o trayectoria anterior, no puedan hacerlo por sus propios medios.
- Allanar el camino y prestar asistencia personalizada a mujeres que deseen iniciar una actividad empresarial o económica, ya sea como ocupación principal o complementaria.

Actuaciones:

- Sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, dirigidos a empresas y miembros de la AD.
- Talleres de orientación laboral y capacitación doméstica. Fomento del uso de las NTIC. Programa de reincorporación de mujeres adultas al mercado de trabajo.
- Fomento de la participación de la mujer en asociaciones y ONGs.
- Formación en nuevos yacimientos de empleo y profesiones no tradicionales.
- Profesionalización de la cuidadora informal y otras formas irregulares de trabajo.
- Apoyo al desarrollo de la mujer rural : reforma de un centro experimental de transformación artesanal de productos agroalimentarios y creación de un invernadero experimental de cultivos hidropónicos.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyo a la puesta en marcha de proyectos empresariales : Desarrollo de capacidades Directivas y apoyo a la consolidación de empresas de mujeres. ➤ Creación de servicios y ayudas que permitan la conciliación.
<p>LOCALIZACIÓN TERRITORIAL</p>
<p>El ámbito territorial es el de Jerez de la Frontera.</p>
<p>PÚBLICO OBJETIVO</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Destinatarias finales de sus actuaciones a las mujeres jerezanas, que se beneficiarán, en primera instancia, de las acciones de sensibilización dirigidas a la sociedad y a las instituciones de Jerez. ➤ Otro grupo que recibirá el influjo positivo del proyecto son los/as jóvenes. ➤ Pero, no sólo las mujeres, también los hombres y la sociedad, en general, sentirán los efectos positivos del proyecto, puesto que una sociedad más igualitaria es más beneficiosa para todos, ciudadanos y ciudadanas. un mediador laboral en los casos más complicados. También se han establecido acciones de orientación laboral y asistencia a emprendedoras y empresarias y se trabajará con directivas para potenciar su ascenso a puestos de mayor responsabilidad.
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p>
<p>Los resultados esperados coinciden con los objetivos específicos detallados anteriormente, pero además se espera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribuir a la consolidación, dinamización y trabajo en red de empresas lideradas por mujeres y a la potenciación de sus actividades directivas. ➤ Habilitar medidas y servicios de apoyo que faciliten la superación de las trabas y de los obstáculos prácticos que se presenten a las personas participantes en el proyecto en su activación laboral. ➤ Contribuir a la máxima difusión y utilización posibles de las NTIC en todos los ámbitos de actuación e intervención del proyecto.
<p>RESULTADOS ALCANZADOS</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encuentra en marcha el Plan de Sensibilización y Capacitación en Igualdad de Oportunidades dirigido a Trabajadores/as, incluyendo el adiestramiento específico de una parte de dichas personas como Agentes de Igualdad de Oportunidades. ➤ Se encuentran en curso las acciones de sensibilización de los empresarios: elaboración de una herramienta de autodiagnóstico con la finalidad de conceder un "sello de certificación" en aplicación de principios de igualdad de oportunidades, charlas-café, seminarios de sensibilización y presentación de casos de conciliación de vida familiar y laboral. ➤ Se han convocado ayudas a la Mejor labor profesional realizada por una mujer, mejor labor empresarial y mejor labor institucional.

<ul style="list-style-type: none">➤ Se están realizando talleres de Orientación Laboral Alternativa y Capacitación Doméstica.➤ Se ha diseñado un módulo de igualdad de oportunidades y perspectiva de género para su inclusión en todas las actividades formativas realizadas por los miembros de la AD.➤ Están en proceso acciones de apoyo al desarrollo de la mujer rural.➤ Se está proporcionando formación e incentivación al autoempleo y acompañamiento a la puesta en marcha de proyectos empresariales.➤ Se están realizando acciones formativas para empresarias y directivas.➤ Se encuentran convocadas ayudas para la consolidación de empresas lideradas por mujeres.
PÁGINA WEB
www.didojerez.org

**BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN: D,I,D,O.
DESARROLLANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE
TRABAJO**

**ELABORACIÓN DE MATERIALES Y TALLERES PARA LA ORIENTACIÓN DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CÓDIGO

AD 444

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La Buena Práctica propuesta consiste en el diseño, elaboración de material didáctico y realización de Talleres de Orientación Laboral alternativa en centros educativos y formativos.

El Proyecto DIDO consideró la importancia y la necesidad de elaborar un material específico de Orientación Laboral, que contemple la perspectiva de género y en el que se visibilice y se haga hincapié, no sólo en las distintas opciones profesionales que existen en el mercado de trabajo y que son más demandas o con más proyección de futuro, sino que además, se analice y cuestione la "naturalidad" de la división sexual –genérica del trabajo, con el fin de llevar a cabo talleres de Orientación laboral alternativa a los que tradicionalmente se han venido realizando.

El objetivo de estos talleres realizados con el soporte de dicho material, sería contribuir a que la elección de hombres y mujeres de sus opciones profesionales se realice en función de sus capacidades y preferencias, descartando así lo que socialmente es asignado a unos y otras.

Estos materiales servirán por una parte, para su utilización en las sesiones de orientación que se imparten en los cursos de formación ocupacional, en los programas de formación y empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios...), así como en aquellas que se realizan en los servicios del SIPE (Servicio Municipal de Inserción y Promoción de Empleo), y por otra parte, para la realización de los talleres que están previstos hacer en los centros educativos.

Por lo tanto, las personas destinatarias son, tanto las que se benefician de la Formación Profesional Ocupacional, como el colectivo de estudiantes de los centros educativos de Jerez.

Podemos hablar por tanto de una doble práctica:

- La elaboración de materiales para la orientación desde la perspectiva de género con el que pretendemos sensibilizar sobre la influencia que los prejuicios sexistas pueden tener en la elección de estudios o profesiones, y
- La realización de los talleres con los que pretendemos orientar hacia una formación profesional que no contribuya a la segregación laboral por razón de sexo.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que la elaboración de estos materiales y talleres para la orientación son una Buena Práctica porque :

- Desde la perspectiva del Grupo Temático de Segregación, las claves de esta buena práctica estarían en el acercamiento a todas las personas que trabajan en los tres subsistemas de formación profesional a las políticas de igualdad de oportunidades y a la sensibilización de la perspectiva de género.

- Otra Clave es la incorporación de estos materiales y herramientas a unos talleres que tienen como objetivo sensibilizar e implicar al profesorado, además de contrastar y testar con ellos los contenidos teóricos y metodológicos. Se pretende que en un futuro esta formación esté incorporada a la formación del profesorado con carácter obligatorio para los que quieran trabajar en la orientación, formación, tutelaje y acompañamiento en todos los itinerarios de la formación profesional y en las Políticas Activas de Empleo.
- La filosofía de esta buena práctica es transformar las acciones puntuales de sensibilización en un trabajo continuo que permita la visualización de los cambios estructurales y la reflexión del simbólico oculto que justifica e intenta perpetuar las diferencias de género y la segregación ocupacional.
- En el debate de esta buena práctica, el Grupo Temático ha considerado que es absolutamente necesaria la colaboración interinstitucional. La coordinación entre las distintas instituciones con competencias en políticas de igualdad, de formación profesional y de empleo, va a permitir que la difusión de los materiales y la implementación de los talleres se convierta en una realidad, principalmente si se tiene en cuenta que las resistencias de algunos profesionales del ámbito de la formación y el empleo, así como la amplitud y complejidad de los colectivos destinatarios hacen necesaria la implicación real y no exclusivamente formal de numerosas entidades e instituciones.
- En esta línea de trabajo se plantea la posibilidad de que esta colaboración sea facilitada a partir de una propuesta de Acción 3.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- Con estas sesiones se pretende conseguir un cambio de actitud, analizando la importancia de:
- Modificar las expectativas profesionales que hombres y mujeres tienen en relación a su género.
 - Posibilitar las elecciones profesionales en igualdad.
 - Desmitificar el concepto de "profesión mujer" y "profesión hombre".
 - Valorar la orientación desde la perspectiva de género como un instrumento para el aumento de la empleabilidad, de la integración social y de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

La valoración que el Grupo Temático hace de la práctica descrita en esta ficha es muy positiva ya que se ha considerado que una elección profesional no se podrá realizar en condiciones de igualdad tanto para los hombres como para las mujeres en la medida en que no se establezcan los mecanismos necesarios que permitan un cambio de actitudes de las personas y en la concepción de los roles profesionales que se tienen, para que los hombres y las mujeres elijan libremente sin ninguna imposición social preestablecida.

Con los materiales descritos y su aplicación en talleres, tal y como están configurados y con los contenidos implementados se está contribuyendo a una formación y orientación no sexista.

AGENTES CLAVE

Pueden considerarse Agentes Clave todos los/as Técnicos/as encargados/as por un lado de la elaboración del material didáctico necesario y sobre todo de la impartición de los talleres, ya que supone incorporar en muchos casos a la orientación tradicional una nueva perspectiva, la de género, de vital importancia.

PÚBLICO OBJETIVO

El público objetivo estaría constituido por todos/as los/as usuarios/as tanto de los Talleres específicos como de las sesiones de Orientación impartidas tanto en el seno de cursos de FPO, Escuelas Taller, Casas de Oficio, Programas de Formación y Empleo, como las realizadas desde el Servicio Municipal de Promoción de Empleo.

El público objetivo es por tanto diverso, ya que en unos casos se trata de jóvenes (caso de las Escuelas Taller y Casas de Oficio), en otros son mujeres, en otros son mayores y en otros son desempleados/as en general, ello pone de manifiesto el amplio efecto multiplicador de esta actuación.

RESULTADOS

Con respecto a las acciones de sensibilización, los resultados están siendo muy satisfactorios. La valoración de la práctica es muy positiva, una elección profesional no se puede realizar en condiciones de igualdad en la medida en que no se establezcan los mecanismos necesarios que permitan un cambio de actitudes de las personas y en la concepción de los roles profesionales que se tienen, para que los hombres y las mujeres elijan libremente sin ninguna imposición social preestablecida.

En cuanto a los Talleres propiamente dichos y teniendo en cuenta los realizados hasta la fecha, podemos decir que han sido un éxito de participación, el funcionamiento de los grupos ha sido muy bueno, todas las participantes señalaron el interés de incluir la perspectiva de género no sólo a su trabajo sino a la vida cotidiana, los cursos les han dado claves para conocer la construcción social del género y por tanto para mirar las cosas con "gafas de género" y por supuesto para intentar romper con la educación y la socialización diferenciada.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Dado que el nivel de satisfacción tanto por parte de los/as técnicos/as como por parte de las usuarias ha sido alto, sería interesante no sólo seguir trabajando con los mismos grupos, sino también con otros de similares características ya que son las mismas usuarias las que lo solicitan.

PRINCIPALES DIFICULTADES

No se han encontrado especiales dificultades ni en el diseño de materiales ni tampoco en la impartición de los módulos o talleres. Si cabría señalar en cuanto a la posibilidad de extrapolar la utilización del material elaborado a actuaciones que no se lleven a cabo directamente desde el Proyecto DIDO, que la mayor dificultad reside en la escasa sensibilización que todavía existe en relación a la Igualdad de Oportunidades y la Perspectiva de Género y por lo tanto en la resistencia al cambio.



CÓMO SE COMPLETARÍA O MODIFICARÍA LA EXPERIENCIA

La experiencia se completaría a través de acciones de sensibilización dirigidas a agentes no dependientes del Proyecto DIDO que también tengan como una de sus misiones la Orientación y formación de usuarios/as de cara a su inserción en el mercado laboral.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Entendemos que se trata de un producto de fácil transferencia ya que el material didáctico elaborado y que consta de un soporte informático no debe necesitar de grandes adaptaciones para su aplicación en otros territorios ya que se ha puesto de manifiesto que las desigualdades entre hombres y mujeres de cara al acceso y al mantenimiento de su posición cuantitativa y cualitativa en el mercado laboral está realmente generalizado.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

CONSTRUYENDO FUTURO: UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA LAS MUJERES

CÓDIGO

AD 450

NOMBRE DE LA AD

Construyendo Futuro

ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

Administraciones públicas: Junta de Andalucía (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico – Dirección General de Fomento del Empleo), Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) - Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía, Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

Fundación Laboral de la Construcción, Comisión Territorial de Andalucía (FLC).

Organizaciones empresariales: Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME).

Organizaciones sindicales: Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A), Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A).

Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA).

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

En la construcción, las mujeres andaluzas empleadas representan una mínima proporción comparadas con las empleadas en otros sectores porque es el sector más masculinizado, no obstante, aunque muy lentamente y con grandes oscilaciones van aumentando su presencia en él. De 1989 al 2000 supone un crecimiento de 160.7% para las mujeres, frente a un 35.8% para los varones. En volumen, supone un crecimiento mayor que el de las ocupadas en la industria, y aún estando todavía muy masculinizado lo convierte en un sector a tener en cuenta como generador de empleo para las mujeres. Es importante destacar, sin embargo, que no disponemos de datos para analizar si ese crecimiento del empleo femenino se ha producido al incorporar mujeres a puestos específicos de la construcción, o bien en puestos de trabajo más feminizados como las áreas de administración:

- Las mujeres suponen más del 50% de la población andaluza, aún siendo la mayoría de la población femenina, sus tasas de actividad y ocupación están muy por debajo de las tasas correspondientes a los hombres.
- La tasa de desempleo de las mujeres está muy por encima de la de los hombres, suponiendo la primera casi el doble de la segunda. La tasa de desempleo femenino que alcanza el valor más alto es la de las edades comprendidas entre los 16 y 29 años y entre aquellas que o bien no tienen estudios o sólo tienen estudios primarios, y por lo tanto no tienen cualificación profesional.
- Existen actualmente sectores en los que la mujer está subrepresentada, entre los cuales se encuentra el de la construcción.
- Existen barreras psicológicas, culturales y sociales, que impiden la incorporación de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinos.

RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto EQUAL Construyendo Futuro: Una Oportunidad de Empleo para las Mujeres es sectorial, interviene en las ocho provincias de la comunidad Autónoma de Andalucía. Se enmarca dentro del eje de Igualdad de Oportunidades y en el área temática: Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo y luchar contra la discriminación de género en el sector de la construcción.

Los objetivos específicos del proyecto se estructuran de la siguiente manera :

- Facilitar la presencia de mujeres en el sector de la construcción.
- Mejorar la imagen de los oficios tradicionales en la construcción.
- Intercambiar estrategias, experiencias, metodologías y herramientas pedagógicas en los itinerarios formativos.
- Buscar conjuntamente nuevas estrategias para mejorar la igualdad de oportunidades en las empresas de la construcción.

Las actuaciones se dividen en los siguientes ejes de intervención:

- Actuaciones transversales, como la campaña de sensibilización para la diversificación profesional y reducción de la segregación de las mujeres en el sector de la construcción; un sistema cualitativo y participativo de evaluación continua; la adecuación de los productos generados por el proyecto a las nuevas tecnologías de la información; ayuda a planes de igualdad de oportunidades presentados por las áreas de mujer, urbanismo y obras públicas de corporaciones locales; y la edición de una guía de buenas prácticas sobre la movilidad y la planificación urbanística en función del género.
- Actuaciones de orientación y formación como formación en diversificación profesional e igualdad de oportunidades para personal de orientación; teleformación sobre incorporación de la perspectiva de género e igualdad de oportunidades para personas que gestionan e imparten formación en la construcción; formación sobre nuevos mercados en la construcción, diversificación e incorporación de la perspectiva de género en el asesoramiento empresarial; reconocimiento a la mejor acción positiva, materiales y evaluación de formación en la construcción que incorpore la perspectiva de género.
- Incorporación de un módulo de igualdad de oportunidades a los tres subsistemas de formación en la construcción; y jornadas de intercambio de experiencias entre formadores/as y orientadoras/es sobre implementación de la perspectiva de género en la construcción.
- Actuaciones de iniciativa empresarial como fomento de redes de empresarias en la construcción; mentoring a futuras empresarias en la construcción; estudio de nuevos huecos de mercado y ejemplificaciones de empresarias en esos huecos para modelizarlas; formación en gestión empresarial en el marco de la economía social; medidas complementarias de apoyo a la creación de empresas de mujeres; y reconocimiento a los mejores proyectos empresariales de mujeres en la construcción.
- Actuaciones de inserción: Prácticas formativas de mujeres profesionales desempleadas en empresas de la construcción con participación pública y formación e intercambio en prevención de riesgos laborales.



LOCALIZACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial está formado por la Comunidad Autónoma de Andalucía (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla).

PÚBLICO OBJETIVO

Cómo público objetivo del proyecto sectorial podríamos considerar a la sociedad andaluza en su conjunto como destinataria directa de cuantas acciones de sensibilización se están realizando en diversas etapas de este proyecto. El objetivo no es solo crear un estado de opinión favorable a la incorporación de las mujeres al sector de la construcción, sino que abordamos un objetivo de más amplio calado como es el de concienciar a toda la ciudadanía de que no se alcanzará un pleno desarrollo y bienestar sino se cuenta con las aportaciones de hombres y mujeres. Las estructuras de empleo (formación, orientación y asesoramiento empresarial) son estructuras intermediarias sobre las que el proyecto actúa muy directamente.

RESULTADOS ESPERADOS

- El principal resultado u objetivo esperado de todo el proyecto es: Ampliar la diversificación profesional y opciones profesionales de las mujeres, fomentando el acceso a la formación y al empleo en las profesiones en las que se encuentran subrepresentadas, aumentando la tasa de inserción profesional de las mujeres jóvenes en las familias profesionales incluidas en el sector de la construcción, incluyendo la perspectiva de género en los entornos y sistemas de formación y empleo. Específicamente:
- Fomentar la erradicación de la división sexual del trabajo, de los prejuicios sobre el papel del hombre y la mujer y el empleo de ambos, promoviendo una cultura de trabajo igualitaria, condición necesaria para alcanzar un crecimiento económico que permita mantener el sistema social futuro.
- Hacer participes al personal docente y gestores de la formación de la necesidad de incorporar los contenidos de igualdad de forma específica y transversal, con especificidad en el sector de la construcción.
- Servir de complemento a las estructuras, medidas y acciones concretas que en el ámbito de la orientación, la formación, el empleo y la promoción del autoempleo han de adecuarse a los retos que plantea la erradicación de la división sexual del trabajo.
- Integrar los diferentes enfoques desde la perspectiva sindical, el empresariado, la economía social y el enfoque de género, promoviendo la consecución del objetivo común.
- Generar herramientas de carácter didáctico que faciliten la incorporación del enfoque de género en los ámbitos de la formación y la inserción profesional, trasladándolas a soportes de las NTIC para facilitar un mayor uso.
- Promover modelos exitosos adecuados que faciliten los cambios culturales en el entorno laboral, en los centros de trabajo y en aquellos ámbitos de la toma de decisiones en medidas de promoción del empleo.
- Promover y apoyar las iniciativas empresariales dirigidas por mujeres en las actividades relacionadas con el sector.

RESULTADOS ALCANZADOS

El proyecto aún se encuentra en proceso de implementación, es difícil hablar de resultados alcanzados si nos referimos a un cambio social hacia un entorno laboral de mayor igualdad, no obstante ya podemos entrever algunos resultados positivos:

- ➔ Hemos trabajado para incorporar el enfoque integrado de género en los entornos y sistemas de formación y empleo, para ello hemos podido formar y sensibilizar a un gran porcentaje de profesionales de la formación en la construcción, para que se familiaricen con la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y tengan instrumentos para trabajar desde la perspectiva de género. El objetivo final de lucha contra la segregación laboral a través de la diversificación profesional no estamos en condiciones de conocerlo pero el proyecto está dando los pasos para que la diversificación profesional por razón de género esté cada vez más cerca.
- ➔ Gracias a la sensibilización como área de intervención transversal, se está consiguiendo plantear la duda sobre la realidad, que no es inamovible sino que sirve a unos intereses de segregación concretos. Se trata de aportar una visión distinta permitiendo otra forma de pensar y de concebir el empleo en el sector en el que las mujeres tengan una presencia profesional cualificada y reconocida.
- ➔ El proyecto está haciendo partícipe al personal docente y gestor de formación en la construcción de la necesidad de incorporar contenidos de igualdad, han sido formados, personal de distintas instituciones de formación de toda la Comunidad Autónoma, contando con personal experto en igualdad de oportunidades e incorporación del enfoque integrado de género. Para ello se han elaborado materiales específicos para la realidad de la formación en la construcción. Asimismo se va a reconocer para visibilizar materiales didácticos y proyectos formativos en la construcción que integren la perspectiva de género, como una forma de reconocer la posibilidad real de llevar la teoría a la práctica.
- ➔ El asesoramiento al autoempleo y la iniciativa empresarial está muy cargada de aspectos “técnicos” aparentemente neutrales desde el punto de vista de género que obvia las diferencias por razón de género. Así, incorporar la perspectiva de género y ofrecer formación sobre nuevos mercados en el sector de la construcción puede evitar la segregación de las iniciativas empresariales que se plantean.
- ➔ La AD “Construyendo en Igualdad”, AD que gestiona el proyecto el clima de comunicación y cooperación es óptimo, aportando cada una de las entidades socias un rol fundamental para resolver los problemas de empleo y segregación desde diferentes ámbitos. El Instituto Andaluz de la Mujer como organismo de igualdad en enfoque integrado de género y la visión desde la perspectiva de género de todo el proyecto. Los sindicatos UGT y CCOO el enfoque sindical y a través de las secretarías de la mujer la perspectiva de género. La Fundación Laboral de la Construcción, el conocimiento pormenorizado del sector de la construcción y su amplia influencia e implantación en él. La Federación Andaluza de Municipios y Provincias el punto de vista local y municipal. La Federación Andaluza de Mujeres Empresarias la aportación de las mujeres empresarias al proyecto. Y la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado el punto de vista necesario desde la economía social y cooperativa.
- ➔ En las actividades de formación previstas por el proyecto se han generado materiales específicos y adecuados a las características del contexto y el tipo de profesionales a que iban dirigidos, aportando esas herramientas, diseñadas y experimentadas en la formación, es decir validadas experiencialmente como recurso para las estructuras de empleo. Así mismo se cuenta con los recursos humanos de estas estructuras como agentes de cambio claves hacia el objetivo común de la diversificación profesional.





Es fundamental contar con las mujeres empresarias que se han abierto camino en un sector de actividad tan masculinizado como el de la construcción. Con las mujeres empresarias hemos contado para ofrecer acompañamiento o mentoring a mujeres que están comenzando en el sector. Así como se ha contado con ellas para fomentar redes de cooperación e intercambio, aportando en los valores cooperativos ventajas competitivas de las mujeres en el sector.

PÁGINA WEB

www.construyendofuturo.org



BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN: CONSTRUYENDO FUTURO: UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA LAS MUJERES

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOS PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN

CÓDIGO

AD 450

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

En el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, el Instituto Andaluz de la Mujer lidera, junto con la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el proyecto nacional "Construyendo Futuro: una Oportunidad de Empleo para las Mujeres" y el proyecto transnacional "Construire en Paridad" inscritos dentro del área temática que pretende reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. Su objetivo principal es ampliar la diversificación profesional y las opciones profesionales de las mujeres, fomentando su acceso a la formación y al empleo en las profesiones en las que se encuentran subrepresentadas.

El proyecto no sólo pretende aumentar la tasa de inserción profesional de las mujeres jóvenes en las ocupaciones de la construcción sino también introducir el enfoque de género en los entornos y sistemas de formación y empleo.

Desde la AD 450 se ha elegido este tema debido a que ya se han puesto en marcha algunas de las actividades relacionadas con la anticipación a la elección de opciones profesionales, por lo que es posible poner en común buenas prácticas o elementos innovadores, susceptibles de ser incorporados a las políticas públicas, así como dificultades derivadas de ellas. A continuación mencionamos las actividades que intervienen en el momento previo a la elección de la carrera o itinerario profesional.

El proyecto nacional se desarrolla en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía e interviene a través de distintas áreas de intervención:

- Área de orientación y formación: Incide sobre las estructuras de empleo e instancias mediadoras entre los y las desempleadas y el mercado de trabajo, como son el personal de la orientación profesional o los y las formadoras, gestoras y planificadoras de formación; así tratamos de anticiparnos a la elección de las opciones profesionales evitando la segregación antes de que se genere. Sobre estas estructuras se actúa a través de formación e intercambio de experiencias en materia de diversificación profesional, enfoque de género e igualdad de oportunidades.
- Los materiales sobre diversificación profesional e igualdad de oportunidades en el caso de la orientación y de igualdad de oportunidades y perspectiva de género en el caso de la formación, también han sido elaborados en el marco del proyecto. Asimismo se ha realizado un módulo piloto de igualdad de oportunidades en los tres subsistemas de la F.P. para avalar la necesidad de incluir el enfoque de género en la formación continua y ocupacional de la construcción, al modo que en la actualidad se incluye el módulo de prevención de riesgos laborales y el de orientación; asimismo premiaremos materiales formativos y planificaciones de formación en el sector de la construcción que incluyan el enfoque de género de forma transversal, como ejemplos prácticos de la posibilidad de integrar la perspectiva de género en la formación de la construcción.
- Además se han celebrado unas jornadas sobre diversificación e igualdad de oportunidades para facilitar el intercambio de experiencias de orientación y formación que ya están integrando la perspectiva de género y trabajan por la igualdad de oportunidades; así se visibilizan experiencias reales que están rompiendo la tendencia de masculinización en el sector.



- En el Área de Iniciativa Empresarial: Se va a formar a las y los asesores de iniciativas empresariales y autoempleo; ya que el asesoramiento se enmascara de aspectos técnicos objetivos, que pueden contribuir a discriminar las iniciativas e ideas planteadas por las mujeres, que por otra parte no se plantean emprender en sectores masculinizados como el de la construcción.
- Proyecto transnacional *Construire en Paridad*: Va a poner en marcha una exposición conjunta en los tres países España, Francia e Italia, con el objetivo de mostrar la aportación de las mujeres en el sector de la construcción: arquitectas, jefas de obra, empresarias, mujeres de diversas ocupaciones como fontaneras, canteras, albañilas... visibilizándolas y normalizando su presencia en el imaginario que todos/as tenemos de un sector tan masculinizado. También se han desarrollado dos intercambios de personal de formación entre España y Francia, para intercambiar materiales didácticos y conocer experiencias sobre las nuevas tecnologías de la comunicación y la información en el sector.
- Actuaciones transversales: Está prevista una campaña de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y diversificación en la construcción. Lo más significativo de esta campaña ha sido un publisreportaje dinámico y motivador que posibilita la presencia de mujeres en el sector, ya que las visibiliza. El publisreportaje invita a las mujeres jóvenes a plantearse la posibilidad de entrar en la construcción, tratando así de abrir vías y de ofrecer alternativas. También está previsto la formación y capacitación sobre la perspectiva de género para personal técnico de las entidades socias que trabajan en el día a día del proyecto: al primero de los cursos le hemos llamado "Primeros auxilios en género" permitiendo una capacitación inicial y un paréntesis en las actividades cotidianas para centrarnos en las relaciones entre los géneros, conocer y comprender cómo estos nos configuran y marcan nuestro trabajo.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que la herramienta de formación incorporada a una Plataforma Virtual de Teleformación es una Buena Práctica porque:

- Una de las claves considerada por el Grupo Temático para valorar estas herramientas como una buena práctica han sido los contenidos formativos, ya que están elaborados con unas metodologías que incorporan en el fondo y en la forma una didáctica que facilita la aceptación y el acercamiento hacia los mismos de los/as profesionales y formadores/as de sectores de actividad muy masculinizados que en la actualidad son una oportunidad para la inserción laboral.
- Otra clave es su incorporación al curriculum formativo que el profesorado necesita superar para conseguir un certificado de formación de formadores que les faculta para trabajar impartiendo formación a los/as profesionales de la construcción.
- El Grupo ha considerado que también era necesario que esta formación virtual esté diseñada para que sea interactiva y que combine las sesiones no presenciales con algunas sesiones presenciales y con tutorías. También se ha estimado, como un valor añadido importante, incorporar a esta formación a distancia acciones complementarias como la difusión de publisreportajes con referentes de mujeres que trabajan o han trabajado en sectores masculinizados y un "foro de libertad" para que todas las personas puedan expresar sus verdaderas opiniones y no las "políticamente correctas".
- Esta formación y la utilización de una Plataforma Virtual incorporada a la Web del proyecto, se ha estimado muy positivamente, entre otros aspectos, por responsabilizarse de la misma una entidad con prestigio en el sector y/o ámbito de implementación de estas actuaciones. En este caso se ha contado con la colaboración e

implicación en todo el proceso de la Fundación Laboral de la Construcción, entidad con un importante prestigio entre los varones profesionales de este sector.

- El Grupo ha valorado que esta formación de formadores/as, para ser considerada una Buena Práctica, deberá cumplir todos los requisitos que se han explicitado, ya que de no ser así podría tener unas consecuencias no deseables e incluso unos efectos perversos; es decir, que no sólo no sensibilice y motive a los/as profesionales de estos sectores para que introduzcan la Perspectiva de Género en su trabajo, sino que se produzca un rechazo de estos colectivos hacia las Políticas de Igualdad de Oportunidades y hacia las mujeres que quieren incorporarse profesionalmente a estos sectores.
- La utilización de la Plataforma Virtual y de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación permite llegar a un amplio ámbito geográfico y tiene un amplio efecto multiplicador.
- Se propone que esta Buena Práctica debería incorporarse a la formación del profesorado de los Ciclos Formativos y de los Programas de Iniciación Profesional que se imparten en la red de institutos de formación profesional.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- La formación de formadores/as y la sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades e Integración de la Perspectiva de Género destinada a profesionales que gestionan, planifican e imparten formación en la construcción.
- La implementación de esta formación a través de una fundación profesional; la Laboral de la Construcción, como entidad de la AD "Construyendo Igualdad".
- La incorporación "obligatoria" en el curriculum formativo para los profesionales de la construcción de los contenidos de Igualdad de Oportunidades y de Integración de la Perspectiva de Género.
- La combinación de la utilización de una plataforma virtual con sesiones presenciales y tutorías en la formación de formadores y formadoras.
- La elaboración de los contenidos formativos, ya que están elaborados con unas metodologías que incorporan en el fondo y en la forma una didáctica.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

- Los materiales han sido creados específicamente para esta formación y la metodología utilizada se incorpora a una Plataforma Virtual de Teleformación.
- Entidades de la AD, que hasta el momento no se habían planteado la perspectiva de género, gracias a su participación en el proyecto, están tratando que nuevas relaciones de género y la integración del enfoque de género permeen sus organizaciones.
- Haber organizado unas jornadas de intercambio dirigidas a personal de la orientación y la formación, habiendo mostrado experiencias reales en las que se está integrando la perspectiva de género, ofrece una esperanza y muestra la posibilidad real de contribuir a una práctica diferente, ya que apostar por la diversificación profesional en el sector contribuye en mayor medida a la igualdad de oportunidades.

AGENTES CLAVE

Personal de las estructuras de empleo –formación y orientación o asesoramiento empresarial, previamente sensibilizados, que sirvan de agentes clave en sus instituciones para motivar al resto de profesionales a interesarse o allanar el camino para la formación y sensibilización sobre el enfoque integrado de género y la igualdad de oportunidades.

PÚBLICO OBJETIVO

Profesionales que gestionan, planifican o imparten formación en la construcción de distintas instituciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

RESULTADOS

- 480 profesionales de la formación en la construcción con formación de formadores desde la perspectiva de género.
- Profesionales de las estructuras de formación profesional sensibilizados en materia de género, que influyen en el alumnado que pasa por sus aulas.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Alto nivel de satisfacción, que se ha visto en la alta demanda que ha tenido la segunda edición de la teleformación, habiendo más solicitudes que posibilidades de formación. Cada vez más los y las profesionales de la formación son conscientes de la necesidad de trabajar desde la perspectiva de género y sienten la necesidad y utilidad de entrar en contacto con la perspectiva de género.

Son profesionales que trabajan con estudiantes varones y mujeres a los que se les ofrece ahora una formación desde la perspectiva de género que esperamos que a largo plazo tenga influencia en el mercado de trabajo y sea un paso más hacia la diversificación profesional y una merma de la segregación en el mercado de trabajo.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Como la herramienta utilizada ha sido una plataforma de teleformación, son necesarios los medios tecnológicos para poder acceder a la formación. Así deberá tratarse de profesionales que cuenten con un ordenador y acceso a internet en sus domicilios, en sus centros de trabajo, con horario flexible, o en centros tecnológicos implantados en aquellas localidades con un acceso a la red limitado.

Los contenidos y sensibilización desde la perspectiva de género, son cuestionadores de las actuales relaciones de poder, por tanto, es necesario que las/os dinamizadores y formadores/as sean personas expertas en género e igualdad de oportunidades, ya que es necesario crearse los contenidos, es una apuesta por el cambio político hacia mayor igualdad en el que es necesario creer, sobre todo si el público hacia el que va dirigido no ha tenido contacto previo con la perspectiva de género.

CÓMO SE COMPLETARÍA O MODIFICARÍA LA EXPERIENCIA

La experiencia requiere unos requisitos técnicos mínimos, como son una terminal de ordenador y acceso a Internet. En las localidades en las que el público destinatario no tenga acceso personalizado al ordenador y/o a Internet, podría preverse centros infor-

máticos territoriales con horarios flexibles, esto dependerá de la realidad social y tecnológica de la población que vaya a ser uso de la herramienta. La teleformación es útil sobre todo para profesionales que trabajen en espacios territoriales amplios o con jornadas laborales diferentes, ya que la teleformación permite horarios flexibles.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Muy alto, ya que, gracias a las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, permite llegar a amplios territorios, posibilitando que profesionales de distintas entidades y con distintas funciones tengan la posibilidad de acceder y tomar contacto con la igualdad de oportunidades y el enfoque integrado de género de una forma abierta y libre; los foros de intercambio permiten hablar sin tapujos.

3.3. EVITAR LA FEMINIZACIÓN Y MASCULINIZACIÓN DE SECTORES

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL METAL	
CÓDIGO	AD 51
NOMBRE DE LA AD	Agrupación para la Igualdad en el Metal
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA), Federación del Metal de Sevilla (FEDEME), Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia (FREMM), Federación de Empresarios del Metal de Tenerife (FEMETE), Asociación para el desarrollo empresarial (ADE).</p> <p>Ayuntamiento de Alaquás.</p> <p>Organizaciones sindicales: CCOO y UGT del País Valenciano (MCA, UGT-PV).</p> <p>Universidades de Valencia y Alicante (Centro de Estudios de la Mujer).</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>En la Comunidad Valenciana, el sector metalúrgico es uno de los principales sectores productivos; genera el 21% del valor añadido bruto de la industria valenciana. Ocupa, alrededor del 25% de los empleados de la Comunidad y representa el 31% del comercio exterior.</p> <p>A lo largo del año 2000, el sector metalúrgico valenciano se ha visto afectado por dos situaciones importantes: por un lado, la escasa mano de obra especializada con la que cuenta el sector, debido a que en su mayoría los jóvenes orientan su formación hacia otros oficios; por otro lado, la creciente y gran demanda de profesionales de la informática y nuevas tecnologías.</p> <p>Las características profesionales predominantes son las siguientes: la tasa de asalarización del empleo femenino es superior a la masculina, la tasa de temporalidad femenina es casi 11 puntos superior a la masculina, lo que produce una asimetría entre los géneros notable.</p> <p>Existe poca presencia de mujeres empresarias. La contratación a tiempo parcial apenas se emplea entre los trabajadores varones, concentrándose en las mujeres. En general, es frecuente entre los hombres la realización de jornadas superiores a la legal, mientras que en las mujeres la frecuencia está en que sean jornadas inferiores a la legal.</p> <p>Respecto a la cualificación, las mujeres presentan mejores credenciales educativas que los hombres. Ellos tienen más presencia en los niveles de estudios más bajos. En cuanto</p>	

a las ocupaciones, si las distribuimos entre bajas, intermedias, superiores y directivos, las mujeres se concentran en las superiores con escasa presencia en las directivas, mientras que los hombres tienen más presencia en el resto y menos en las superiores.

RESUMEN DEL PROYECTO

El objetivo consiste en incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el sector del metal : el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, el acceso y la participación de las mujeres en los procesos de decisión y negociación colectiva y en general, lograr la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los procesos productivos y como empresarias.

Los objetivos particulares son los siguientes:

- Incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el sector del metal, creando las condiciones necesarias para trabajar el impulso de políticas de igualdad y acciones positivas en el sector del metal.
- Sensibilizar y formar a los/las empresarios/as, trabajadores/as, equipos de recursos humanos y sindicatos del sector del metal en materia de igualdad de oportunidades y de género.
- Transmitir a la ciudadanía la sensibilización del sector metalúrgico en materia de igualdad de oportunidades y de género.
- Fomentar, promover e impulsar la participación de las mujeres en las empresas metalúrgicas, disminuyendo las desigualdades y discriminaciones existentes en el sector.
- Fomentar e impulsar la promoción y la participación en la toma de decisiones de las trabajadoras del sector del metal, así como la formación de directivas y líderes.
- Formar, capacitar, cualificar e incorporar a mujeres en profesiones y actividades del sector metalúrgico.
- Elaborar un protocolo de actuación en el marco de las políticas de igualdad y las acciones positivas en el sector del metal.
- Promover nuevas formas de relación entre los sexos en el seno de las empresas del metal.
- Eliminar las barreras que dificultan el acceso a la promoción y la permanencia de las mujeres en el sector del metal.
- Formar a mujeres en profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías y las TIC, que puedan cubrir necesidades de mano de obra cualificada en el sector del metal.
- General e impulsar procesos en el sector metalúrgico que incorporen en sus dinámicas de funcionamiento y organización la perspectiva de género y las acciones positivas.

Actuaciones:

- Campañas de sensibilización de actores y sociedad.
- Formación e incorporación de mujeres a puestos de trabajo cualificados del sector metalúrgico y en puestos directivos.
- Formación en igualdad de oportunidades y en perspectiva de género del personal de las federaciones y departamentos de los recursos humanos de las empresas.
- Elaboración de un protocolo de acciones positivas en el sector del metal.



<p>LOCALIZACIÓN TERRITORIAL</p> <p>El ámbito territorial está formado por las provincias de Sevilla, Las Palmas, Santa Cruz, Alicante, Valencia y Murcia.</p>
<p>PÚBLICO OBJETIVO</p> <p>Beneficiarios/as vinculados/as al sector del metal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresarios/as, trabajadores, técnicos de federaciones empresariales y representantes sindicales del sector. ➤ Trabajadoras del sector con posibilidades de promoción y acceso a la toma de decisiones y dirección. ➤ Empresarias y directivas del sector. <p>No vinculados al sector del metal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiantes (mayoritariamente mujeres de carreras técnicas y de formación profesional con posibilidad de desarrollo profesional en puestos de trabajo del sector del metal). ➤ A la población en general.
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p> <p>El número total de beneficiarios/as del proyecto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficiarios/as directos/as: 10.710 personas. ➤ Beneficiarios/as indirectos/as: 25.000 personas. ➤ Beneficiarios/as por extensión: la población en general de las comunidades autónomas.
<p>RESULTADOS ALCANZADOS</p> <p>Las actividades realizadas hasta el momento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 cursos sobre Liderazgo ➤ 1 curso de Agente de Igualdad ➤ 6 cursos de Igualdad de Oportunidades ➤ 31 talleres ➤ 81 Conferencias ➤ 24 cursos de Capacitación ➤ 1 Jornada de Presentación ➤ 1 Seminario Internacional
<p>PÁGINA WEB</p> <p>www.femeval.es/equal</p>

**BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN:
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL METAL**

TALLERES DE IGUALDAD Y EQUIDAD

CÓDIGO

AD 51

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Hemos seleccionado los talleres "Igualdad y equidad: del modelo tradicional a las nuevas relaciones entre mujeres y hombres", y "El enfoque de género: una mirada incluyente" como buenas prácticas dentro del tema "evitar la masculinización y feminización en los sectores".

Con estos talleres se pretende conocer el origen y las causas de las desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres, así como el proceso de socialización diferenciada para unos y para otras dentro del orden patriarcal; dicho proceso trae como consecuencia unas relaciones de dominación de los hombres hacia las mujeres y las múltiples desigualdades discriminatorias existentes en todos los ámbitos, dados los estereotipos y roles asumidos por unos y otras en el sistema en el que vivimos y que se refleja a todos los niveles y se manifiesta a través de todas las relaciones existentes.

El objetivo de estos talleres es conocer cómo funciona el orden patriarcal así como el aprendizaje y la interiorización de éste para mujeres y hombres, para, a partir de este conocimiento, tomar conciencia de la situación, cambiar la mentalidad y desmontar los roles y estereotipos que no facilitan la vida de unos y otras y, sobre todo, que generan y mantienen las desigualdades discriminatorias existentes entre mujeres y hombres.

Esta actividad del proyecto se está realizando en todos los territorios y a través de todas las entidades que componen la AD "Agrupación para la Igualdad en el Metal" (Valencia, Alicante, Murcia, Sevilla, Tenerife y Las Palmas).

La actividad está dirigida a todas las personas beneficiarias del proyecto vinculadas tanto al sector del metal como a otros ámbitos.

Personas vinculadas al sector del metal:

- Empresarios/as del sector.
- Trabajadores/as del sector.
- Técnicos/as de las federaciones empresariales del sector.
- Trabajadoras del sector con posibilidades de promoción y acceso a la toma de decisiones y dirección.
- Empresarias y directivas del sector y de otros sectores.
- Representantes sindicales del sector y de otros sectores.

Personas no vinculadas al sector del metal:

- Estudiantes (mayoritariamente mujeres de carreras técnicas y de formación profesional con posibilidad de desarrollo profesional en puestos de trabajo del sector del metal).
- Asociaciones de mujeres.
- Asociaciones de empresarias.
- Colectivos de estudiantes.
- A la población en general.



De esta actividad o buena práctica cabe resaltar los contenidos, la metodología, la orientación y las formadoras seleccionadas. En cuanto a los contenidos, no sólo son de tipo jurídico y político, como se podía suponer cuando se habla de igualdad de oportunidades y de enfoque de género. Son contenidos que tienen que ver fundamentalmente con la construcción de la identidad y de la subjetividad y con toda la terminología y los conceptos de la teoría y el análisis de género como marco, paradigma y categoría de análisis para entender las relaciones existentes entre hombres y mujeres en todos los ámbitos pero sobre todo para conocer cómo se construye, y articula y cómo funciona el sistema patriarcal y la posición y ubicación de los géneros en él.

Todo ello se trabaja con una metodología participativa y vivencial que permite a las y los participantes experimentar sobre su propia vivencia cómo se manifiestan y se desarrollan los valores, las normas, los estereotipos, los roles... en el mundo en el que vivimos.

Esto se hace desde el enfoque y la perspectiva de género, siendo a la vez marco teórico, categoría de análisis y contenido teórico-práctico de los talleres.

Además hemos contado con formadoras/es expertas/os en género, en feminismo, en igualdad de oportunidades y en metodologías participativas y vivenciales.

A la vista de los talleres realizados, este conjunto de elementos nos permite afirmar que conocer el funcionamiento del sistema en el que vivimos, con sus múltiples interrelaciones, permite cambiar la visión y la concepción de la identidad y de la subjetividad masculina y femenina o, lo que es lo mismo, cambiar la mentalidad a través de la ruptura del estereotipo tradicional y de los roles asignados a cada uno de los géneros.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que los Talleres de "Igualdad y Equidad" son una Buena Práctica porque:

- Permiten espacios participativos para un cambio de mentalidad en primera persona. En estos talleres se trabaja la identidad y subjetividad: El Simbólico y la sutilidad de la socialización diferencial en el Orden Patriarcal.
- Están pensados desde una metodología muy participativa y didáctica que pasa por todo el cuerpo a través de la vivenciación en dinámicas de grupo y en la aportación de experiencias concretas.
- La teoría se construye y se reflexiona a partir de la práctica personal.
- La experiencia está demostrando que estos talleres pueden tener algunas dificultades en el inicio ya que, en algunas ocasiones, algunos/as participantes no comprenden muy bien los objetivos y contenidos de los mismos. Las reticencias iniciales se superan a lo largo del taller, en el momento en el que se rompen los fantasmas subjetivos iniciales y sienten que se les ha abierto una nueva forma de entender las relaciones interpersonales. Es a partir de ese momento cuando el grado de satisfacción de los/as asistentes a los talleres favorece el efecto multiplicador y la captación de nuevos/as participantes a través de la publicidad del boca a boca o boca a oído. Se puede afirmar que estos Talleres de "Igualdad y Equidad" están teniendo muy buena acogida entre los diferentes colectivos a los que están dirigidos.
- En el debate de esta buena práctica, nuevamente se puso de relieve la necesidad que tenemos de "aprender a saber vender" nuestras actuaciones y los beneficios sociales de las Políticas de Igualdad de Oportunidades, ya que las mismas van a favorecer una nueva lógica de relaciones humanas entre mujeres y varones, impulsando unos valores que se apoyan en la lógica "ganar ganar".

- En la experiencia de estos talleres ha resultado muy interesante y enriquecedor mezclar a personas de distintos sexos, edades y de ámbitos sociales y profesionales.
- El Grupo ha considerado que una de las claves para el éxito y de su consideración de buena práctica consiste en la selección de las personas que los imparten los Talleres ya que tienen un análisis muy elaborado y profundo de la Perspectiva de Género y son feministas.
- La filosofía sobre la que se trabaja en los talleres tiene como objetivo, entre otros, romper el mito de la igualdad supuesta y del cambio aparente de roles pero no de estereotipos, es decir, se pretende construir "otra forma de hacer y de estar en el mundo".
- Los contenidos temáticos de esta Buena Práctica, permiten romper la imagen que se tiene respecto a los oficios y a la segregación masculina y femenina, mostrando las posibles alternativas para avanzar en la Diversificación Profesional facilitando la modelización.
- En el Grupo Temático de Segregación hemos considerado que es necesario seguir explicando y argumentando, que las medidas y actuaciones para combatir la Segregación Ocupacional no sólo deben favorecer que las mujeres accedan a las profesiones tradicionalmente masculinizadas, sino también que los varones se incorporen a las profesiones tradicionalmente femeninas. En definitiva, estaríamos hablando de la importancia de difundir imágenes cruzadas.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- Estos talleres constituyen un espacio participativo de cambio de mentalidad en primera persona. En ellos se trabaja, entre otros aspectos, la Identidad y Subjetividad, el Simbólico y el Orden.
- Al estar implementados a través de la incorporación de una metodología muy participativa, original y didáctica, la teoría se reflexiona y elabora a partir de la práctica personal y pasa por todo el cuerpo a través de la vivenciación en dinámicas de grupo y en la aportación de experiencias concretas.
- Las personas que imparten los talleres y las metodologías que utilizan transmiten "otra forma de hacer y de estar en el mundo rompiendo el mito de la igualdad supuesta y de cambio aparente de roles pero no de estereotipos".

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

- De los 44 talleres programados se han realizado un total de 16 en diferentes lugares y con diferentes colectivos, pero con un denominador común: la satisfacción y el interés que los contenidos y el tema han suscitado entre las/los participantes, tanto en términos personales como profesionales. Tanto es así que muchas y muchos de ellos han solicitado participar en otras actividades y han propuesto la conveniencia de generalizar este tipo de formación y de conocimiento al mayor número posible de personas, especialmente a los varones.
- De los cuestionarios de evaluación y de los comentarios de las/los participantes se deduce el interés que suscita la metodología aplicada y la innovación que ésta supone, porque la forma de impartir los talleres es diferente a aquella a la que están acostumbradas/os.

AGENTES CLAVE
Todos los miembros de la AD más las Administraciones Públicas.
PÚBLICO OBJETIVO
Empresarias y empresarios del sector, trabajadoras/es del sector, técnicas y técnicos de la Federación empresarial, trabajadoras del sector con posibilidades de promoción y acceso a la toma de decisiones y dirección, empresarias y directivas del sector y de otros sectores, representaciones sindicales del sector y de otros sectores, personas no vinculadas al sector del metal, estudiantes (mayoritariamente mujeres de carreras técnica y de formación profesional con posibilidad de desarrollo profesional en puestos de trabajo del sector del metal), asociaciones de mujeres, asociaciones de empresarias, colectivos de estudiantes, la población en general.
RESULTADOS
Se han realizado alrededor de 30 talleres, con una participación de unas 400 personas. Se han conseguido los objetivos propuestos: sensibilización, toma de conciencia de la discriminación, conocimiento de los procesos de discriminación y de la construcción social de la identidad y la subjetividad, ruptura de las resistencias sobre el tema e interés por profundizar en la igualdad de oportunidades y en la teoría y el enfoque de género (a algunas personas, tal y como manifiestan en diferentes ámbitos, les ha cambiado su mirada del mundo y de sí mismas). Conocimiento de nuevas metodologías de formación y aprendizaje.
NIVEL DE SATISFACCIÓN
Alto nivel de satisfacción tanto para las personas que participan como para el propio proyecto, dado que se cumplen los objetivos y, sobre todo, se abren caminos para avanzar en esta materia, contándose con muchas más personas sensibilizadas y concienciadas. La aplicación de la metodología y los resultados que ésta ha proporcionado.
PRINCIPALES DIFICULTADES
Resistencia inicial y necesidad de una mayor duración de los talleres. Dificultades para la captación de participantes, por desconocimiento inicial del tema. Se requiere contar con personas con una amplia formación en género y conocedoras de la metodología activo-participativa.
CÓMO SE COMPLETARÍA O MODIFICARÍA LA EXPERIENCIA
Con un diseño diferente de la información para la captación de las personas participantes y con un aumento de las horas del taller.
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
Este tipo de actividad puede realizarse en cualquier entidad y para cualquier colectivo.



DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
M.O.R.V.E.D.R.E EN CAMP DE MORVEDRE	
CÓDIGO	AD 369
NOMBRE DE LA AD	Agrupación Camp de Morvedre
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Consellería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana.</p> <p>Ayuntamientos de: Sagunto, Algar de Palancia, Estivella, Algimia de Alfara, Alfara de Algimia, Petrés, Benavites, Quart de les Valls.</p> <p>Organizaciones sindicales: Unión intercomarcal de CCOO Camp de Morvedre y Alt Palancia, Unión comarcal UGT Horta Nord, Camps de Turia y Morvedre.</p> <p>Organizaciones empresariales: Asociación de empresarios del Camp de Morvedre, Asociación de Comerciantes 9 de Octubre, Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA).</p> <p>Fundación Universidad Empresa de Valencia.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>El tejido empresarial de la comarca es de sectores altamente masculinizados (metal, siderurgia, etc) en los que la presencia de las mujeres, en aquellas empresas de las que disponíamos datos (54 empresas con comité de empresa), es de un 15% y ocupando generalmente puestos administrativos. Este hecho junto al análisis de la estructura de desempleo femenina con un 85% de mujeres desempleadas con un perfil formativo bajo y/o muy bajo presenta una situación de escasa adecuación a los perfiles más demandados en la zona caracterizando el desempleo existente en la zona como mayoritariamente femenino, constatando la existencia de un alto grado de segregación horizontal.</p> <p>Hasta el inicio del proyecto, se habían intentado otro tipo de acciones de lucha contra el desempleo de corte más tradicional basadas en programas de orientación laboral, formación e inserción pero faltaban una serie de acciones que nunca se habían realizado como es el acercamiento a la cultura empresarial comarcal y la realización de acciones de cambio de mentalidad y sensibilización al mismo tiempo que analizamos de qué manera el perfil de las mujeres desempleadas se ajusta a los perfiles demandados por el sector empresarial y nos dotamos de una serie de estudios sobre la mujer en el mercado laboral comarcal a través de un Observatorio de Igualdad que arroje algo de luz sobre el por qué de está feminización y masculinización de sectores en nuestra zona.</p>	
RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>El objetivo principal del proyecto es contribuir a la eliminación de la segregación horizontal y vertical que se observa en un territorio que gira en torno a sectores altamente masculinizados y en el que existen grandes dificultades para que las mujeres participen y se promocionen en igualdad de condiciones.</p>	

Actuaciones :

- Análisis de la estructura económica comarcal.
- Acciones de sensibilización de los agentes que actúan en el mercado laboral, la sociedad y el entorno de las familias sobre la importancia y la necesidad de la igualdad de oportunidades.
- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas a los trabajadores/as : suponen desarrollo y reparto de materiales de sensibilización como un cómic y cuatrípticos que tratan aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y talleres de formación en materia de igualdad. Los talleres y/o acciones de formación están pensados para realizarse en horas de trabajo en el caso de que pueda concertarse con el empresariado o bien fuera de horas si la acogida de los mismos es buena y existe una buena predisposición a asistir a los mismos fuera de horas de trabajo. En esta última posibilidad la participación de las organizaciones sindicales con su poder de convocatoria hacia las personas afiliadas es esencial.
- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas a los agentes sindicales : talleres de sensibilización – formación dirigidos a delegados y delegadas sindicales en materia de igualdad en los cuales tratan aspectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva y/o establecimiento acuerdos de mejora y técnicas de comunicación. Los talleres están dirigidos a representantes sindicales en los Comités de Empresa, estando previsto realizar un total de 12 talleres (6 por organización sindical) y llegando a entre 120 y 150 delegados/as.
- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas al empresariado y a personal directivo con responsabilidad en la gestión de RR.HH: desarrollo de seminarios y talleres sobre gestión de RR.HH desde una perspectiva de igualdad. Los seminarios tienen un carácter introductorio y preparatorio de los posteriores talleres y en ellos se analiza el presente y futuro de los recursos humanos en la zona, las necesidades de las empresas de la zona en materia de gestión de recursos humanos y las ventajas de introducir principios de igualdad en la gestión de los mismos.
- Acciones para mejorar la capacidad de empleo de mujeres con bajo nivel formativo.
- Fomento del acceso de mujeres a puestos relacionados con las nuevas tecnologías.
- Creación de empresas en nuevos yacimientos de empleo.

LOCALIZACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial es la Comarca Camp de Morvedre de la provincia de Valencia.

PÚBLICO OBJETIVO

- Ámbito Comarcal
- Sector empresarial
- Ámbito sindical
- Mujeres desempleadas
- Centros de enseñanza
- Estructuras de empleo comarcal

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajadores/as ➤ Mujeres empresarias y directivas ➤ Tejido asociativo
RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo comarcal desde diferentes perspectivas. ➤ Recoger ejemplos de buenas prácticas en la implementación de programas de acción positiva en diferentes ámbitos. ➤ Analizar la estructura del mercado laboral comarcal desde una perspectiva de género. ➤ Ensayar nuevas fórmulas de cooperación entre agentes sociales, organizaciones empresariales y administraciones públicas en las acciones de fomento de empleo estudiando la aplicación de la perspectiva de género en las mismas. ➤ Sentar las bases para la reducción a medio y largo plazo de los desequilibrios entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral comarcal. ➤ Combatir las discriminaciones por razones de género que se observan en el entorno empresarial. ➤ Testar y sentar las bases para la introducción del principio de igualdad en las empresas vía acción sindical y organizaciones empresariales. ➤ Sensibilizar al entorno sindical en materia de igualdad y formar a los equipos en técnicas de negociación aplicando la perspectiva de género. ➤ Sensibilizar al entorno empresarial sobre la importancia de gestionar los recursos humanos desde una perspectiva de igualdad. ➤ Facilitar el acceso, la permanencia y la promoción de la mujer en el mercado laboral comarcal. ➤ Estudiar y aumentar los niveles de empleabilidad de la mujer desempleada. ➤ Sensibilización del conjunto de la ciudadanía en los valores que sustenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. ➤ Mejorar la imagen de la mujer en el contexto del mercado laboral. ➤ Fomentar el espíritu emprendedor en las mujeres.
RESULTADOS ALCANZADOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ De las acciones de sensibilización- formación dirigidas a delegados y delegadas sindicales han finalizado 3 de los 12 talleres previstos. Actualmente, se están realizando 2 talleres más. La participación de hombres y mujeres en los mismos está siendo equilibrada. La valoración que están dando a los talleres es muy buena ya que nunca habían recibido una formación con alto contenido práctico que les ayuda al mismo tiempo a reflexionar sobre los mismos.



Sobre las acciones de sensibilización - formación dirigidas a empresariado y directivos con responsabilidad en gestión de RR.HH, el próximo 25 de julio tendrá lugar el primer seminario de trabajo conjunto con lo cual todavía no podemos ofrecer resultados. Sí se puede adelantar que la participación en el mismos de algunas de las empresas más importantes de los sectores siderúrgicos y metal de la zona junto a otras de corte más tradicional ofrecerá resultados interesantes de cara a plantear las próximas acciones formativas.

PÁGINA WEB

www.equalmorvedre.org



**BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN:
M.O.R.V.E.D.R.E. EN CAMP DE MORVEDRE**

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y/O PREPARACIÓN DEL ENTORNO EMPRESARIAL

CÓDIGO

AD 369

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Para evitar la situación de «la masculinización y feminización de sectores», se ha propuesto actuar bien con medidas que se dirigen a las personas demandantes de empleo o bien al sector empresarial (oferente de empleo). Desde este Proyecto se ha optado por las siguientes líneas de actuación:

- Incidir en la anticipación a las elecciones de opciones profesionales trabajando el campo de la diversificación profesional.
- Realizar acciones dirigidas a la anticipación en las opciones formativas dirigidas a alumnado en edades en las cuales tienen que empezar a decidir sobre diferentes opciones formativas (16 – 19 años).
- Realizar acciones positivas dirigidas al sector empresarial que logren un cambio de mentalidad y avanzar hacia una gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de igualdad.

La práctica se encuentra dentro de la línea de Acción 3 del proyecto: Plan de Acciones Positivas en el Entorno Empresarial.

- Dentro de sus acciones hemos escogido como buena práctica susceptible de ser incorporada como elemento innovador a las políticas públicas la parte del plan que se dirige a sensibilizar y crear un marco empresarial adecuado para la puesta en marcha de planes de acción positiva en empresas y negociación de acuerdos de mejora en las mismas destinados a lograr la incorporación del principio de igualdad en las empresas.

En definitiva, la práctica elegida es, en sí, la fase preparatoria a la puesta en marcha de planes de acción positiva y negociación de acuerdos de mejora en el entorno empresarial.

En el desarrollo de esta fase previa intervienen los agentes clave en el territorio: el Ayuntamiento de Sagunto que actúa como elemento innovador participando directamente en un aspecto importante ligado al desarrollo empresarial y al tejido económico de la zona asumiendo nuevas competencias como administración pública más cercana a la problemática local, organizaciones sindicales (UGT – CC.OO) y 3 organizaciones empresariales (Asecam, Asociación Comerciantes 9 de Octubre y Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado).

La práctica elegida de sensibilización y/o preparación del entorno empresarial se centra en tres tipos de acciones y tres colectivos diferentes:

- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas a las/los trabajadores/as : diseño, elaboración y distribución de materiales de sensibilización, como un cómic y cuatrípticos, que tratan aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y talleres de formación en materia de igualdad. En esta última posibilidad la participación de las organizaciones sindicales con su poder de convocatoria hacia las personas afiliadas es esencial.

- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas a los agentes sindicales : talleres de sensibilización – formación dirigidos a delegados y delegadas sindicales en materia de igualdad. Los talleres están dirigidos a representantes sindicales en los Comités de Empresa, estando previsto realizar un total de 12 talleres (6 por organización sindical) y llegando a entre 120 y 150 delegadas/os.
- Acciones de Sensibilización – Formación dirigidas al empresariado y a personal directivo con responsabilidad en la gestión de RRHH: desarrollo de seminarios y talleres sobre gestión de RRHH desde una perspectiva de igualdad y desarrollo de material de sensibilización dirigido al empresariado y personal directivo (cuatrípticos, cómic).
- Los seminarios tienen un carácter introductorio y preparatorio de los posteriores talleres. En ellos se analiza el presente y futuro de los recursos humanos, las necesidades de las empresas en materia de gestión de recursos humanos y las ventajas de introducir principios de igualdad en la gestión de los mismos, todo ello en el marco espacial de referencia. Con sus resultados y conclusiones se diseñan los contenidos de los talleres de gestión de RRHH desde una perspectiva de igualdad. En ellos se profundizará sobre los temas y necesidades tratadas en los seminarios. De esta manera se hace copartícipes a los propios gestores de recursos humanos de una acción que sirve para reflexionar sobre la realidad de los recursos humanos y las ventajas de optimizar los mismos aprovechando las características formativas y profesionales de las personas y no discriminar a nadie por su pertenencia a un determinado sexo.
- Como elemento innovador a destacar dentro de esta acción se encuentra la elección de una ó dos empresas que actúan como dinamizadoras. Empresas que han desarrollado programas de acción positiva, cuentan con personas con larga experiencia en temas de organización y cambio estructural y conocen bien el tejido empresarial contando asimismo con directivas/os que son referentes en materia de gestión de recursos humanos y cambio organizacional.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que la sensibilización y/o preparación del entorno empresarial eligiendo como dinamizadoras a personas y/o empresas con prestigio en el sector se puede considerar una Buena Práctica porque:

- Se considera que una de las claves de esta Buena Práctica es la participación de empresas como dinamizadoras y referentes en procesos de puesta en marcha de planes de acción Positiva en entornos empresariales masculinizados. Ello facilita la captación y la implicación de las empresas participantes en la dinámica del proyecto y de las actuaciones previstas con un efecto referenciador y multiplicador.
- Las acciones están apoyadas sobre tres líneas de actuación: un Observatorio de Igualdad, un Plan de Acciones Positivas en el entorno empresarial y un Plan de Promoción de la Mujer en el mercado laboral comarcal. Estos tres ejes de trabajo proporcionan una dimensión integral, que es otra de las claves por las que el Grupo Temático ha evaluado esta Buena Práctica.
- En el Grupo se ha debatido ampliamente la necesidad de definir con precisión el perfil de las personas y las empresas que se propongan como referentes y dinamizadoras. Estos referentes deberán ajustarse a unos estándares de calidad, tanto en lo que se refiere a su sensibilidad en relación con las Políticas de Igualdad como a su implicación y participación en acciones positivas en sus empresas; además, deberán ser consideradas como referentes de un ámbito geográfico o sectorial. Las características necesarias para definir a una persona o empresa como referente serían:

- a) Grado de conocimiento y popularidad de las empresas en la zona o sector.
- b) Relaciones de las empresas con la administración local del municipio en el cual se encuentran ubicadas, y en especial con el departamento municipal promotor del proyecto.
- c) Vinculación de las empresas con las organizaciones empresariales participantes en el proyecto y con otras organizaciones en el territorio.
- d) Características de los directivos que diseñaron e implementaron la acción positiva y sus relaciones con otros directivos de la zona: implicación y liderazgo.
- e) Las actuaciones referenciales no deberán formar parte de la negociación colectiva de las empresas. Se pretende la intermediación con los distintos colectivos sectoriales (empresariales y sindicales).

- Para el Grupo Temático es imprescindible definir correctamente qué entendemos por líderes carismáticos o sociales, pues en estos sectores tan masculinizados, los referentes de autoridad pueden confundirse con valores simbólicos patriarcales.
- Partir de referencias y generar referencias es decir "crear Genealogía de Género".

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- Acciones de Sensibilización y/o Preparación del Entorno Empresarial para la implantación de Planes de Acciones Positivas en las empresas a través de formación dirigida a los trabajadores, a los agentes sindicales y al empresariado y personal directivo con responsabilidades en la gestión de los recursos humanos.
- Estas actuaciones se realizarán a través de materiales gráficos (cómic, cuatrípticos, folletos...), talleres, seminarios de debate, etc.
- El elemento más innovador, como se ha señalado, es la elección de una o dos empresas que actúan como Dinamizadoras y que han desarrollado programas de acción positiva en la zona. Está previsto apoyarse también en personas con larga experiencia en temas de organización, que conocen bien el tejido empresarial local y son referentes en el área de actuación en materia de gestión de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

En la elección de la práctica se considera importante resaltar como elemento de transferencia el papel de la administración local. Este no se queda sólo en el tratamiento de la problemática de la parte demandante de empleo como ha venido siendo habitual sino que actúa junto a los agentes sociales intentando incidir a la vez en la parte oferente de empleo para crear un escenario adecuado que permita avanzar hacia una gestión idónea de los recursos humanos y favorecer un clima de igualdad de oportunidades dentro del tejido empresarial y la consiguiente optimización de los recursos existentes.

Es importante que en el proceso de evitar sectores masculinizados y feminizados se produzca una intervención en varios frentes. A la vez que se actúa en una dinámica de cambio de mentalidad y sensibilización del tejido empresarial, no se debe olvidar realizar una labor de cambio y estudio del alcance de las posibilidades que ofrece la diversificación profesional y el reciclaje y entrada en los sectores masculinizados. Finalmente, sería interesante actuar en los centros de enseñanza en edades en las cuales el alumnado se encuentra con la necesidad de tomar decisiones en cuanto a opciones formativas que afectan a su futuro profesional.

En esta última acción es vital realizar una labor de transferencia y recomendaciones por parte de las organizaciones correspondientes (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y

Comunidades Autónomas) a otros Ministerios con competencias en Educación que permitan avanzar en la coeducación y actuar a edades más tempranas trabajando con niños y niñas de manera que sus decisiones futuras sobre opciones formativas y profesionales no hayan sido ya condicionadas por una educación no basada en el respeto a la diversidad y la libertad.

AGENTES CLAVE

- Ayuntamiento de Sagunto
- Organizaciones sindicales UGT y CC.OO
- Organizaciones empresariales (ASECAM, Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado y Asociación de Comerciantes "9 de octubre")

PÚBLICO OBJETIVO

- Trabajadores/as
- Delegados/as sindicales
- Personal directivo responsable de RRHH

RESULTADOS

Acciones Desarrolladas

- Acciones de formación – sensibilización dirigidas a los/as trabajadores/as: elaboración y distribución materiales de sensibilización en materia de igualdad y mercado de trabajo dirigido a trabajadores /as a través de las organizaciones sindicales. Realización sesiones de trabajo con grupos de trabajadores /as en empresa perteneciente a sector masculinizado en la cual se ha implantando un plan de acción positiva e inicio sesiones con otros grupos de trabajadores/as vinculados al movimiento sindical.
- Acciones de formación – sensibilización dirigidos a delegados y delegadas sindicales: realización talleres para la introducción perspectiva de género en procesos de negociación sindical. Se han realizado 7 de los 12 talleres previstos. Se espera poder llegar a un total de entre 120 y 150 delegados/as.
- Acciones de formación – sensibilización dirigidas a personal técnico responsable de RRHH: convocatoria de un grupo de trabajo de expertos en gestión de RRHH en empresas pertenecientes a sectores masculinizados para analizar las barreras que impiden la incorporación de las mujeres a dichos sectores en el territorio y servir de base para la preparación de talleres de gestión de RRHH desde una perspectiva de igualdad que profundicen en la materia.

Resultados

De los resultados de los tres tipos de acciones que forman parte de las sesiones preparatorias destacamos:

- El alto grado de participación de los equipos sindicales y el contenido práctico de los talleres que les ha permitido aumentar sus conocimientos en técnicas de negociación e igualdad.
- Las ventajas que puede aportar un alto nivel de afiliación sindical a la hora de poner en marcha un plan de acciones positivas en el entorno empresarial de un determinado territorio ya que el margen de maniobra de las organizaciones sindicales en la labor de sensibilización del entorno es mayor.
- La importancia de detectar empresas y personal técnico responsable en temas de organización y cambio estructural que hayan iniciado procesos de incorporación de

mujeres a sectores masculinizados en una determinada zona. Estas empresas y personas actúan como referentes en la zona y poder contar con su participación en las acciones supone un importante elemento dinamizador.

La realización de un seminario previo a la realización de talleres de gestión de RRHH desde una perspectiva de género supone poder contar con un opinión previa procedente de equipos técnicos que trabajan en empresas pertenecientes a sectores masculinizados y aquellos que ya han iniciado planes de acción positiva y pueden ser un referente, sobre los posibles temas a tratar y sondear el interés existente en este campo, constituyendo una acción que permite orientar mejor el desarrollo del contenido de la posterior acción formativa.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El nivel de satisfacción por parte de las personas participantes en la acción es bueno como se ha reflejado en la evaluación de las acciones.

Desde el equipo técnico del proyecto consideramos que es importante preparar el entorno empresarial antes de poner en marcha posteriores acciones que impliquen un mayor compromiso o necesidad de acción por parte del tejido empresarial. En este sentido, el desarrollo inicial de las acciones nos ha parecido interesante y satisfactorio.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Las dificultades encontradas se centran en la captación inicial de participantes a la hora de participar en temas de género. En este sentido la acción sindical y el papel de las empresas que actúan como referentes ha sido esencial.

CÓMO SE COMPLETARÍA O MODIFICARÍA LA EXPERIENCIA

El complemento de la experiencia es la continuación de esta fase preparatoria con las siguientes acciones:

- Finalización de los talleres de formación en técnicas de negociación aplicando la perspectiva de género dirigidos a delegados y delegadas sindicales.
- Desarrollo de plataformas con las personas participantes en los talleres de delegados y delegadas sindicales con el objetivo de iniciar la negociación de posibles acuerdos de mejora que permitan introducir criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en determinadas empresas.
- Realización de talleres de gestión de RRHH desde una perspectiva de género.

Realización de planes de acción positiva en empresas que decidan incorporar los criterios de gestión difundidos en las acciones formativas.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

La acción puede ser perfectamente transferible a cualquier territorio. El objetivo es formar a los equipos técnicos sindicales y sistematizar su experiencia en el proyecto para que puedan continuar con la acción desarrollada con modelos de actuación que permitan hacer un correcto seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en la acción de negociación sindical. Junto a la acción sindical el papel de las administraciones locales participantes es esencial ya que puede dentro de su papel de interlocutor con las organizaciones empresariales transmitir la necesidad de incorporar criterios de igualdad en el desarrollo local y seguir impulsando medidas de acción positiva en el mismo.

3.4. VALORIZACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO NO RECONOCIDO

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
EQUAL DON QUIJOTE	
CÓDIGO	AD 495
NOMBRE DE LA AD	Agrupación Don Quijote
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Castilla La Mancha.</p> <p>Ayuntamientos de: Huerta de Valdecarábanos, Villasequilla, Santa Cruz de la Zarza, Yepes, Noblejas y Villarrubia de Santiago.</p> <p>Asociación Comarcal Don Quijote de la Mancha. Asociación de Mujeres María de Robles, Asociación de Mujeres Amanecer, Asociación de Jóvenes Agricultores (ASAJA)</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>En la Comarca de Ocaña, se producen unas discriminaciones de género que hemos analizado considerando el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia.</p> <p>En relación con el trabajo asalariado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Dificultad en el acceso al mercado laboral; precariedad en las condiciones de trabajo; diferencias sustanciales en los niveles salariales; obstáculos para acceder a una mejor cualificación profesional; tasas de paro más elevadas en mujeres que en hombres; etc. <p>Esta situación se da principalmente en las empresas de textil y de servicios de manipulación y empaquetado existentes en la zona de intervención.</p> <p>En relación con el trabajo por cuenta propia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Un número importante de actividades llevadas a cabo por una unidad familiar - generalmente de profesionales autónomos- la titularidad de dicha actividad corresponde a la mujer, pero quien realmente la desarrolla es el hombre; y, por el contrario, la situación de trabajo invisible es también evidente, es decir, de situaciones en las que el titular es un hombre, pero quien efectúa los trabajos correspondientes a esa actividad es una mujer, sin que adquiera el reconocimiento laboral, fiscal y social que le corresponde. En ambos casos la situación de desigualdad es patente, resultando siempre desventajosa para la mujer. <p>Esta situación se da fundamentalmente en las actividades de comercio, en la hostelería y en la agricultura de la zona de intervención.</p>	

RESUMEN DEL PROYECTO

Los objetivos generales del Proyecto son :

- El reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres coempresarias invisibles y su capacitación como empresarias en un proceso compartido con las que actúan con reconocimiento legal para su inserción en la vida socioeconómica local.
- La extensión de la igualdad de oportunidades a las pymes, asociaciones y entidades locales.
- La introducción de las nuevas tecnologías y criterios de calidad ambiental en las pymes gestionadas por las mujeres empresarias para su contribución a la competitividad y a la calidad territorial.

Los objetivos específicos del Proyecto son:

- Idear un método de acompañamiento para el reconocimiento profesional de las mujeres coempresarias invisibles.
- Testar el método anterior en un grupo piloto.
- Crear un itinerario formativo para las mujeres empresarias (legales y no legales).
- Formar a un grupo piloto de mujeres empresarias, testando y validando el itinerario.
- Crear un telecentro comarcal para las mujeres empresarias para la introducción de las nuevas tecnologías telemáticas en la gestión de empresas de mujeres.
- Crear un método de teleformación para dicho colectivo con teletutoría.
- Negociar con las entidades empresariales, sindicales y de las Administraciones Públicas el reconocimiento profesional de las mujeres coempresarias invisibles.
- Formar a postgraduados/as en desempleo de la comarca como agentes de igualdad de oportunidades.
- Llevar a cabo políticas de igualdad de oportunidades en pymes, asociaciones y entidades locales con los agentes de igualdad formados.
- Establecer un protocolo de calidad ambiental de las empresas para su contribución a la calidad territorial.
- Formar al colectivo de mujeres empresarias sobre la contribución de su empresa a la calidad ambiental en su territorio.

Estos objetivos se van a desarrollar en las siguientes acciones :

- Caracterización del grupo de mujeres empresarias invisibles.
- Se trata de identificar los vínculos y/o ataduras que caracterizan la situación de estas mujeres, definiendo los distintos aspectos económicos, de empresa, psicológicos, sociológicos, jurídicos y culturales para concretar las claves sobre las que trabajar, para que se produzca el necesario cambio en las beneficiarias.
- Definir una metodología de acompañamiento que permita la publicación como producto para su difusión.
- Implementación de la metodología en un grupo piloto.
- Sensibilización del entorno familiar de las mujeres empresarias invisibles.
- Formación de las mujeres empresarias para mejorar la competitividad de sus empresas.

Va destinado tanto a mujeres reconocidas como no reconocidas, en un grupo piloto de ambos colectivos, y que se hará uso de productos formativos que en muchos casos proceden de proyectos de anteriores Iniciativas de Empleo. Se trabajará con un colectivo de referencia de aproximadamente 40 mujeres.

LOCALIZACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial está formado por los siguientes municipios de la provincia de Toledo: Villasequilla, Villamuelas, Cabañas, Huerta de Valdecarábanos, Santa Cruz de la Zarza, Villarrubia de Santiago, Villatobas, Yepes, La Guardia, Ciruelos, Lillo, Noblejas, Dosbarrios, Ocaña y Ontígona.

La Comarca de Ocaña plantea el Proyecto MEVEL conjuntamente con la Comarca de Ulla y Umia (Pontevedra), Sierra de San Vicente (Toledo), El Condado (Jaén) y Poniente Granadino (Granada).

PÚBLICO OBJETIVO

En el presente proyecto participarán 8 tipos de grupos objetivos:

- Mujeres empresarias invisibles y coempresarias, de entre 18 y 50 años de pequeñas empresas rurales de los sectores agroalimentarios, artesanías, hostelería y comercio, fundamentalmente.
- Mujeres empresarias legales del mismo perfil que las anteriores.
- Mujeres emprendedoras.
- El entorno familiar de las mujeres coempresarias invisibles.
- Ayuntamientos y entidades de representación política, profesional y empresarial de la comarca y/o sectores implicados.
- Pymes rurales gestionadas por hombres con al menos 2 ó 3 empleadas/os.
- Asociaciones locales (de mujeres, culturales, APAS, etc.,).

RESULTADOS ESPERADOS

- Se llevará a cabo una sensibilización general de la población sobre la conciliación y equilibrio de tareas domésticas y la difusión de un manual de acciones positivas para la igualdad.
- Difusión de las actuaciones del proyecto a través de la edición de 4 boletines de información y la creación del boletín semanal de noticias en Internet «Buenos días, Comarca de Ocaña».
- La celebración del Congreso de las mujeres empresarias.
- Creación del Telecentro de la mujer empresaria.
- Teleformación, formación grupal y personalizada en nuevas tecnologías y otros tipos de módulos.
- Creación de una bolsa de intercambio de módulos de teleformación a nivel transnacional.

RESULTADOS ALCANZADOS

En la presentación oficial del programa en cada localidad, se plantearon las acciones previstas para tratar de conseguir cada uno de los tres objetivos propuestos.

En el caso del "reconocimiento profesional, administrativo y legal" de las mujeres co-empresarias, se han llevado a cabo 20 entrevistas en profundidad seleccionadas entre las mujeres co-empresarias (17) y empresarias (3). A través de estas entrevistas, realizadas por una profesional experta en temas psicosociales, pretendíamos conocer más en profundidad las características y los problemas de las empresas familiares en las que despliegan su trabajo las mujeres co-empresarias.

Como resultado de este primer trabajo, aspiramos por un lado a definir un método de reconocimiento y de acompañamiento para las mujeres que están en esta situación; por otro, comparando la realidad social y económica de las mujeres co-empresarias con el análisis de la situación jurídica y legal en nuestro país, elaboraremos un Informe que debe servirnos de base para plantear propuestas jurídicas que favorezcan el reconocimiento de las mujeres co-empresarias, tanto desde el punto de vista legal como profesional.

Un experto jurídico laboral ha trabajado en paralelo sobre las cuestiones legales que afectan a la microempresa rural familiar, intentando avanzar posibles escenarios de cambio legislativo que pudiera promover el reconocimiento profesional, legal y administrativo de las mujeres co-empresarias.

Esta forma de trabajar con las mujeres de microempresas rurales se está llevando a cabo simultáneamente en otras cuatro comarcas españolas: Sierra de San Vicente (Toledo), El Condado (Jaén), Poniente Granadino (Granada) y los Valles de Ulla y Umia (Pontevedra). Las Agrupaciones de Desarrollo de El Condado, Poniente Granadino y Don Quijote se encuentran estudiando en este momento la posibilidad de preparar una acción que permitiera convocar un panel de expertos altamente cualificados del mundo de la Magistratura, la Administración, la Universidad y el Poder Legislativo para someter a su consideración los resultados del citado Informe.

De forma complementaria al trabajo de estos expertos, se ha desarrollado un Curso de Formación de Agentes de Igualdad en que las 13 alumnas seleccionadas han terminado el mismo. Cuatro de estas alumnas se encuentran trabajando como agentes de igualdad en la comarca.

PÁGINA WEB



www.mevelondonquijote.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN: MEVEL DON QUIJOTE

ELABORACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN, CARACTERIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE COEMPRESARIAS INVISIBLES. DISEÑO DE PROPUESTAS LEGISLATIVAS PARA REGULARIZAR SUS DERECHOS LEGALES Y SOCIALES

CÓDIGO

AD 495

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Como se ha explicitado en la ficha anterior, el proyecto *MEVEL* (Mujer, Empresa y Vida Económica Local) *MEVEL* se plantea mejorar el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres co-empresarias. Mejorar la capacidad empresarial de las mujeres empresarias y co-empresarias y promover las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la comarca, tanto en el ámbito de las empresas, como de las instituciones públicas, el medio asociativo y la familia.

A efectos de este documento de trabajo, nos centraremos únicamente en el primero de los objetivos citados.

MEVEL se dirige fundamentalmente a las mujeres empresarias que desarrollan su actividad en el seno de una empresa familiar en la comarca de Ocaña. Pero dentro de este grupo de personas destinatarias, es preciso distinguir, por un lado, a las mujeres que son titulares de la empresa, es decir, quienes la llevan directamente y son responsables como personas jurídicas de la misma, a las que nos referiremos simplemente como empresarias; y, por otro, a las mujeres que trabajan en *su* negocio familiar, pero no figuran como titulares del mismo ni establecen ningún tipo de vínculo formal con dicha empresa; sería el caso de las mujeres co-empresarias o "empresarias invisibles".

En España, aproximadamente el 65% de las empresas existentes responden al formato de empresa familiar; este tipo de empresa aporta el 65% del PIB Nacional y genera el 80% del empleo privado de este país, dato que evidencia el papel que le corresponde en nuestro tejido socioeconómico. Ahora bien, conviene destacar que la lógica económica de la empresa familiar, además de responder a los criterios básicos de rentabilidad y sostenimiento de cualquier negocio, se rige fundamentalmente por el principio de *satisfacción de las necesidades familiares*, lo que le otorga una singularidad a tener en cuenta desde el punto de vista de su funcionamiento y del apoyo institucional que debiera recibir.

En el medio rural, es especialmente representativo el organigrama familiar que estructura el funcionamiento cotidiano de la empresa, y dentro de éste, las labores que lleva a cabo la mujer, como miembro de la unidad doméstica. Sin embargo, el tratamiento oficial que muchas veces se da a la empresa familiar rural es el de microempresa unipersonal a cuyo frente figura uno solo de los cónyuges (la figura del *autónomo*), normalmente el varón, lo que no deja traslucir una situación social y económica de desigualdad para la mujer.

Teniendo en cuenta la legislación española en materia de responsabilidad de las empresas en función de su forma jurídica y que el régimen matrimonial predominante es el de bienes gananciales, es fácil concluir la situación de desamparo o de desigualdad legal en la que queda sumida la mujer co-empresaria que, dedicando parte de su actividad y de su vida productiva a un negocio familiar, está sujeta a las responsabilidades de la empresa (por el vínculo matrimonial), sin tener acceso a los derechos que garantiza la condición de empresaria.

Buscar el reconocimiento de las mujeres co-empresarias significa intentar proponer las medidas legales que sería necesario adoptar para un colectivo cuyo número, según esti-

maciones de organizaciones sindicales, puede alcanzar entre 600.000 y 750.000 en toda España. Una mujer co-empresaria, al no figurar como empresaria, no puede acreditar profesionalmente las habilidades adquiridas en el desarrollo de su actividad, lo que sin duda puede dificultarle su propio desempeño, por ejemplo, a la hora de negociar con una entidad de crédito. Por otra parte, tampoco tiene derecho a ningún tipo de protección que cubra los períodos de inactividad por enfermedad o accidente ni, una vez alcanzada la edad de jubilación, derecho a percibir pensión, al no haber cotizado a la Seguridad Social.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que la elaboración de una metodología de identificación, caracterización, visibilización, capacitación y acompañamiento para el reconocimiento profesional de las co-empresarias invisibles es una Buena Práctica porque:

- Estas mujeres realizan una actividad profesional y empresarial, es decir, «están» pero no reconocidas; son invisibles. Una de las claves considerada para su propuesta como buena práctica ha sido el que la visibilidad social y legal de esas mujeres permite la modelización de relaciones más igualitarias y, además de un reconocimiento externo a las propias mujeres, su autoreconocimiento, lo que las convierte en referentes para otras co-empresarias.
- Otra de las claves consideradas es la incorporación de una formación y capacitación en los itinerarios de tutelaje y acompañamiento, que incluye materias como dirección y gerencia empresarial, negociación y liderazgo personal y profesional desde una Perspectiva de Género.
- La metodología de trabajo utilizada incorpora las acciones de sensibilización y explicación de los objetivos de las medidas propuestas al entorno familiar, económico y social del ámbito geográfico en el que las mujeres realizan su actividad empresarial.
- El Grupo Temático ha valorado, que es necesario profundizar y definir de manera muy precisa, qué características deben cumplirse para que se pueda definir, desde una perspectiva empresarial y legal, a las mujeres co-empresarias de las empresas familiares, de manera que las medidas propuestas resulten eficaces.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- Se ha elaborado una metodología de identificación, capacitación y acompañamiento para el reconocimiento profesional de las mujeres «co-empresarias invisibles».
- Conjuntamente se está estudiando y diseñando un grupo de propuestas legislativas que permitan visualizar y regularizar los derechos legales y sociales de estas mujeres en su calidad de empresarias y propietarias de un negocio.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

- El proyecto actúa en distintas direcciones que permiten una actuación integral en cuanto que permite visualizar y caracterizar a un colectivo importante de mujeres trabajadoras que no tienen ningún reconocimiento legal ni social. El proceso de formación, capacitación, liderazgo y empoderamiento de estas mujeres elaborado con ellas, es decir, la metodología de intervención está elaborada desde el reconocimiento y el protagonismo de las propias usuarias.

- La relación directa e indirecta de las mujeres “co-empresarias invisibles” con las “empresarias legales” es enriquecedora para ambos colectivos y modelizadora.
- El abanico de propuestas legislativas elaboradas se está validando con las propias mujeres, con su entorno familiar y empresarial y con profesionales con un reconocimiento y experiencia en el ámbito jurídico, laboral y fiscal, así como en su aplicación desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Todo el proceso específico de actuación con co-empresarias invisibles y empresarias, va a estar acompañado con la promoción de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (de las empresas, de las instituciones públicas, del medio asociativo y del familiar) de la comarca.
- La metodología de intervención y propuestas legislativas van a ser difundidas a través de un “Documento Final Publicable” para su transferibilidad y modelización.

AGENTES CLAVE

- Mujeres co-empresarias y mujeres empresarias.
- Agentes de Igualdad de Oportunidades.

PÚBLICO OBJETIVO

MEVEL se dirige fundamentalmente a las mujeres empresarias que desarrollan su actividad en el seno de una empresa familiar en la comarca de Ocaña. Pero dentro de este grupo de personas destinatarias, es preciso distinguir, por un lado, a las mujeres que son titulares de la empresa, es decir, quienes la llevan directamente y son responsables como personas jurídicas de la misma, a las que nos referiremos simplemente como EMPRESARIAS; y, por otro, a las mujeres que trabajan en su negocio familiar, pero no figuran como titulares del mismo ni establecen ningún tipo de vínculo formal con dicha empresa, sería el caso de las mujeres CO-EMPRESARIAS o EMPRESARIAS INVISIBLES.

RESULTADOS

A diciembre de 2003, se ha finalizado el trabajo de caracterización psicosocial y jurídica del colectivo de mujeres co-empresarias y estamos contrastando los resultados obtenidos en los tres programas MEVEL de El Condado (Jaén), Poniente (Granada) y Don Quijote (Toledo).

A partir de aquí, se elaborará una propuesta metodológica de “acompañamiento” de las mujeres co-empresarias que será testada en el proceso formativo que se ha iniciado con el grupo piloto de 40 mujeres en cada comarca (20 empresarias y 20 co-empresarias).

El objetivo será realizar un trabajo de sensibilización y de análisis de alternativas en el colectivo de mujeres co-empresarias desde el punto de vista de su participación real y formal en el seno de la microempresa familiar rural de la que forman parte y aprovechando las experiencias de las mujeres que ya están incorporadas como empresarias titulares de sus negocios.

En paralelo, estamos estudiando los contenidos y la metodología más adecuada para llevar a cabo el panel de expertos que nos permita contrastar los primeros resultados del informe de CARACTERIZACIÓN de las mujeres co-empresarias.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Las mujeres co-empresarias han participado activamente en el proceso iniciado por MEVEL, con una respuesta especialmente positiva, tanto en las entrevistas que han servido para el proceso de caracterización del colectivo como en la definición de su itinerario formativo realizado a partir de la definición y concreción de sus necesidades.

PRINCIPALES DIFICULTADES

A continuación, se enumeran de forma sucinta algunas de las dificultades encontradas en el desarrollo de esta acción, la mayoría de las cuales se relacionan con los tiempos de ejecución y la complejidad de puesta en marcha con los agentes que intervienen en la misma:

- Identificación del colectivo de co-empresarias, dada su invisibilidad a efectos estadísticos. Requirió más tiempo del previsto, siendo necesario montar reuniones de trabajo en cada municipio con responsables y técnicos municipales, así como con las directivas de las asociaciones de mujeres para elaborar la lista de co-empresarias y poder dirigirse de forma personalizada a ellas.
- Al trabajar con objetivos comunes en diferentes comarcas, la acción de caracterización del colectivo ha requerido la elaboración de una metodología de trabajo conjunta y consensuada entre tres de las cinco agrupaciones MEVEL, lo que ha supuesto también un incremento del tiempo necesario para la puesta en marcha de la acción. Por el contrario, ese trabajo más exhaustivo ha permitido un ajuste más adecuado del método al objetivo perseguido en cada comarca, sin renunciar a las peculiaridades de cada una de ellas.
- La acción de Caracterización del grupo de co-empresarias ha sido ejecutada en cada comarca por una organización sindical. En el caso de Ocaña, ha correspondido al sindicato ASAJA. Esta decisión se adoptó en la Acción 1 durante el proceso de planificación como forma de implicar activamente a estas entidades de gran influencia social en una de las acciones *estratégicas* de la filosofía que encierra MEVEL. Sin embargo, dados los ritmos de trabajo, las prioridades y las características organizativas que presentan los sindicatos en general, ha resultado muy laborioso y lento conseguir su implicación efectiva, tanto en el conjunto del proyecto como en la puesta en marcha de la acción cuya ejecución han asumido. Esto pone de manifiesto la dificultad añadida que entraña la IC EQUAL respecto a las reglas de participación de los agentes, que exigen una coordinación de actuaciones entre entidades de carácter muy diverso (sindicatos, grupos de acción local, ayuntamientos, asociaciones de mujeres, etc.), no sólo en lo referente a los aspectos organizativos, sino también en cuanto a la disponibilidad de personal cualificado para las tareas requeridas.
- El grado de formación (enseñanza reglada) de las mujeres de la comarca que se interesaron en el programa es medio-bajo. El 10% de ellas declararon no tener estudios y el 50% haber realizado estudios primarios (completos o incompletos). Esta proporción incluso se incrementa en el subgrupo de las mujeres co-empresarias (12% sin estudios; 57% con estudios primarios). Dicha circunstancia tal vez lleve a replantear alguno de los objetivos trazados para este colectivo, no sólo en el terreno de la formación para la capacitación empresarial (objetivo 2 de MEVEL), sino en el área de la sensibilización para su reconocimiento profesional, legal y administrativo.



NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

La metodología innovadora con la que está trabajando es perfectamente transferible y supone un avance en la perspectiva general e integral de conocimiento, reconocimiento, formación, capacitación, liderazgo y empoderamiento de las mujeres coempresarias que históricamente han sido invisibilizadas.

Las acciones y medidas que se están implementando en el entorno familiar y territorial están configuradas, desde la filosofía del proyecto, para su transferibilidad.

El Informe Jurídico elaborado, introduce un estudio de género de las coempresarias rurales en el marco normativo de La Unión Europea y en España. Además elabora un abanico de propuestas con "posibles escenarios futuros" que incluye; un estatuto del trabajador/a autónomo/a con medidas específicas para cubrir a su cónyuge, propuestas de regulación jurídica de las empresas familiares o unidad familiar de producción, protección social de coempresarias como trabajadoras (autónomas o no) a tiempo completo y a tiempo parcial, entre otras medidas sociales, laborales y fiscales. Este informe va a ser contrastado en distintos paneles de expertos/as y remitido a los grupos parlamentarios, sindicatos y entidades con capacidad de convertirlo en propuestas jurídicas, laborales y fiscales en el marco normativo español.

Los itinerarios de acompañamiento para la mejora de la competitividad de las mujeres empresarias incluyen formación presencial y teleformación, introducción de NTIC en las empresas, formación en gestión empresarial y medioambiental, trabajando en paralelo con el conjunto de empresarias reconocidas y coempresarias invisibles y con una integración de la perspectiva de género son transferibles a otros territorios.



3.5. INCIDENCIA DE LA MASCULINIZACIÓN O FEMINIZACIÓN DE SECTORES SOBRE LA CONSIDERACIÓN ECONÓMICA

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
LA IGUALDAD CREA EMPLEO	
CÓDIGO	AD 392
NOMBRE DE LA AD	Agrupación Regenta Red de Género para la Tutela del Autoempleo.
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	<p>Dirección General de Asuntos Europeos, Dirección General de Formación, Instituto Asturiano de la Mujer, Instituto de Desarrollo Rural.</p> <p>Asociación Asturiana de Mujeres Empresarias, Asociación de Mujeres Campesinas de Asturias, Federación Asturiana de Concejos, Centro Europeo de Empresas e Innovación, Asociación Empresa-Mujer (Asem), Fondo Promoción y Empleo (Fondo Formación).</p> <p>Fundación Universidad de Oviedo, Fundación para el Fomento de la Economía Social, Fundación Laboral de la Construcción, Banco Mundial de la Mujer, Fundación Mujeres.</p> <p>Sociedad de Garantía Recíproca de Asturias (Asturgar) y Centro Regional de Promoción del Principado de Asturias, S.A.</p>
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
<p>La realidad del mercado de trabajo hace que todavía hoy los indicadores de empleo de las mujeres presenten datos negativos tanto desde una perspectiva absoluta (baja tasa de actividad, etc) como en relación con los datos del empleo masculino.</p> <p>Entre estas consecuencias está la división sexual del trabajo que ha traído consigo la masculinización y feminización de distintos sectores, profesiones y puestos, formando todo ello un círculo vicioso de interrelación que se refuerza constantemente y que está íntimamente ligada al modelo social androcéntrico y a la asignación de roles y estereotipos sexistas.</p> <p>El perfil fijado como necesario para la creación de empresas ha alejado culturalmente a las mujeres de esta opción de empleo. Sin embargo y en la actualidad, la creación de empresas (normalmente autoempleo) es una realidad para las mujeres que quieren acceder al mercado de trabajo y que no logran ser contratadas (también por razones de género). Tanto es así que en los últimos años en Asturias ha habido un aumento importante de mujeres que escogen esta opción.</p> <p>Sin embargo la valoración social de las empresas creadas por hombres o por mujeres es distinta; sin duda alguna esto tiene que ver con lo dicho anteriormente, que además condiciona las características de las empresas de mujeres:</p>	

- Se concentran en pocos sectores y los menos rentables.
- La producción se comercializa localmente.
- Pequeño tamaño y capital exiguo.
- Poca predisposición a la ampliación.

RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto *La igualdad crea empleo* se centra en dos líneas de trabajo. La primera de ellas es la creación de empresas de mujeres. La segunda la incorporación de las mujeres al sector de la construcción, con un objetivo final de creación de empresas dentro de este sector.

El objetivo principal que se pretende es favorecer la iniciativa empresarial de las mujeres a través de la incorporación de la dimensión de género en los dispositivos de apoyo a la creación empresarial ya existentes.

Actuaciones :

- Campañas de sensibilización a la población, a empresarios y a trabajadores de la construcción.
- Elaboración de un protocolo de actuación en el asesoramiento empresarial que incorpore en su organización y procedimiento la perspectiva de género.
- Un protocolo de intervención que pueda ser contrastado a lo largo del proyecto y que una vez validado pueda ser exportable a programas de empleo, asesoramiento y en general al desarrollo de microproyectos.
- Formación en género a través de seminarios de formación para directivos de dispositivos territoriales y colaboradores en el proyecto.
- Itinerarios integrados y personalizados en torno a nueve centros de empresa públicos. Se prevé la creación de 120 empresas.
- Formación en NTICs, gestión empresarial y análisis de viabilidad.
- Tutela y acompañamiento personal para emprendedoras (puesta en marcha, consolidación, mentoring).
- Formación a la carta y formación técnica ocupacional individual. Formación en construcción (oficio, encargadas de obra, jefas de obra) y formación de formadores.
- Apoyo y financiación a través de un fondo de garantía, capital semilla o capital riesgo, becas. Abrir mercados a través de instaurar un canal de distribución, comercialización, "Casa Comercio" telemática y cheques servicio.

Desde *La igualdad crea empleo* se intenta promover el espíritu emprendedor de las mujeres, así como concienciar a los centros de asesoramiento de creación de empresas de que las empresas de mujeres presentan unas características definidas que es necesario contextualizar tanto para realizar un asesoramiento real y efectivo como para valorizar estas iniciativas. Al mismo tiempo, se trabaja en la valoración social de las empresas de mujeres y su capacidad emprendedora.

LOCALIZACIÓN TERRITORIAL
El ámbito territorial es la provincia de Asturias.
PÚBLICO OBJETIVO
<p>Beneficiarias/os directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hombres y mujeres que constituyen la AD, personal técnico que participa en los dispositivos de actuación en el territorio y personal técnico contratado por el proyecto. ➤ Hombres y mujeres afectados directa o indirectamente por el proyecto (agentes de desarrollo local, agentes de igualdad, personal de fundaciones, asociaciones, empresariado y trabajadores varones, de la construcción...). <p>Destinatarias directas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mujeres que desean emprender y empresarias aunque existen algunos colectivos prioritarios para determinadas actuaciones como se podrá observar en el desarrollo de las mismas. ➤ Mujeres emprendedoras: ➤ Mujeres empresarias: mujeres con empresas cuya actividad no sobrepase los 2 años y mujeres con empresas en fase de crecimiento o innovación.
RESULTADOS ESPERADOS
<p>Está prevista la elaboración de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Documento de buenas prácticas sobre organización y funcionamiento de la AD desde el enfoque integrado de género, elaborado por los y las participantes que componen la AD. ➤ Manual de uso e instrucciones para acompañar la actividad emprendedora y empresarial. ➤ Catálogo de empresas de mujeres con actualizaciones a lo largo del proyecto para que recoja las empresas creadas en el marco del mismo. ➤ Investigaciones relacionadas con: situación de las mujeres empresarias en Europa, la mujer en el sector de la construcción. ➤ Plataforma telemática para garantizar la comunicación entre los socios y socias de la AD y transnacionales, el seguimiento del proyecto, la comunicación e intercambio entre profesionales, el asesoramiento y la asistencia técnica on-line.
RESULTADOS ALCANZADOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyectos empresariales abiertos: 449 ➤ Beneficiarias: 539 mujeres ➤ Empresas constituidas: 56 ➤ Empresas que han recibido financiación Equal: 22 proyectos
PÁGINA WEB
www.estonoesuncuento.com

**BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DE SEGREGACIÓN:
LA IGUALDAD CREA EMPLEO**

ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO INTEGRAL DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ASESORAMIENTO, TUTELAJE Y FORMACIÓN DE EMPRENDEDORAS.

CÓDIGO

AD 392

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

En el Proyecto se pretende trabajar con los siguientes objetivos:

- Conocer la documentación con la que se trabaja en los centros de empresas.
- Detectar los obstáculos que limitan o impiden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los circuitos de asesoramiento.
- Desarrollar una metodología de intervención que permita incorporar herramientas e instrumentos evaluables y susceptibles de mejora para su validación final.
- Analizar y pautar los procedimientos y requisitos a tener en cuenta para integrar la dimensión de género en los dispositivos de apoyo a la creación de empresas.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El Grupo Temático ha considerado que la elaboración de un “Protocolo Integral” de incorporación de la Perspectiva de Género en los sistemas de formación y orientación empresarial es una Buena Práctica porque:

- Prepara a los equipos técnicos para tutelar a las emprendedoras y empresarias, destacando sus potencialidades y dificultades específicas de género, y la necesidad de mejorar la consideración social que tienen las empresas de mujeres (la valorización femenina), lo que se considera una de las claves de esta Buena Práctica.
- El Grupo entiende que este Protocolo se debería consensuar y negociar con las distintas administraciones y entidades que participan en programas y servicios de asesoramiento de emprendedoras y emprendedores, con el objetivo de crear un ambiente favorable entre todas las personas y organismos que deberán incorporarlo a su actividad, rompiendo las barreras y resistencias que se crean cuando las actuaciones no se asumen como propias sino como auditorias o imposiciones. En definitiva, se trataría de combinar la responsabilidad con el convencimiento.
- La perspectiva integral con la que se ha elaborado el Protocolo, se valora como otra de las claves de esta Buena Práctica. En la propuesta del Protocolo, se pretende actuar no sólo en las etapas de sensibilización, sino también a lo largo de todo el recorrido del acompañamiento del proyecto empresarial, e incluso después de la puesta en funcionamiento de la empresa, modelizando así los resultados.
- El Grupo ha discutido también la oportunidad de incorporar en el Protocolo las estrategias concretas de los sectores productivos y de los modelos de gestión y comercialización de la zona geográfica, incorporando a los mismos la Perspectiva de Género.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN PARA EVITAR LA SEGREGACIÓN

- El diseño de un Protocolo con una perspectiva de género y una óptica integral en sus contenidos técnicos y propuestas de actuación.
- Las propuestas procedimentales para su difusión, negociación e intermediación en relación con todas/os los profesionales y responsables técnicos y políticos que tienen competencias y trabajan en el asesoramiento, tutelaje y acompañamiento en los procesos de creación de empresas.
- La metodología de intervención con las mujeres y con los agentes económicos para que la creación de empresas de mujeres se extienda hacia sectores «tradicionalmente masculinizados», además de avanzar en la ruptura de roles y estereotipos sexistas de la masculinización y feminización del trabajo ligada al modelo social androcéntrico.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

- Este Protocolo deberá estar aprobado e incorporado a las prácticas de los distintos sistemas de formación y orientación empresarial; tanto en los Servicios específicos como en los mixtos (de asesoramiento a varones y a mujeres).
- Incluye el asesoramiento, tutelaje y formación de emprendedoras.
- Es integral; en cuanto que incluye propuestas de sensibilización, de formación en igualdad de oportunidad, formación en gestión empresarial, acceso a microcréditos y avales, tutelaje y acompañamiento en el proyecto empresarial, y el cambio de mentalidades para cambiar la consideración social de las mujeres empresarias.

AGENTES CLAVE

- Entidades y personal (directivo y técnico) responsable del asesoramiento para la creación de empresas

PÚBLICO OBJETIVO

- Si bien el protocolo de intervención va dirigido al personal técnico especializado en creación de empresas, los beneficiarios finales se corresponderán con la población en general que busque orientación y asesoramiento en materia de creación de empresas (y específicamente las mujeres con inquietud emprendedora) puesto que lo que se procedimentaliza es un servicio de calidad que garantice la igualdad de género en los dispositivos de asesoramiento para la creación de empresas.

RESULTADOS

- Después de un año y medio de trabajo (recogida de información, revisión de los procedimientos existentes, investigación...) el producto final es una herramienta guía que contempla un procedimiento integrado, un procedimiento con la incorporación de la dimensión de género, un procedimiento de calidad, y un procedimiento que se acompaña de una sistematización de las herramientas de intervención.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

- El protocolo de intervención ha sido sometido hasta el momento a dos grupos de contraste (expertas en género, expertas en asesoramiento y expertas en proyectos experienciales; y personal técnico responsable del asesoramiento en materia de creación de empresas del proyecto "La Igualdad Crea Empleo") con un favorable nivel de aceptación y satisfacción por parte de ambos grupos.

PRINCIPALES DIFICULTADES

- En la elaboración del protocolo la escasa información desagregada en este ámbito y las barreras socioeducativas en relación a la igualdad de género y la propia complejidad del área de creación de empresas.
- Una vez finalizado se ha convertido en un manual de fácil manejo, que no tiene que plantear especiales dificultades más allá de aquellos desajustes que pudieran detectarse ya en una práctica generalizada del mismo y que en todo caso contribuirían a su mejoramiento

CÓMO SE COMPLETARÍA O MODIFICARÍA LA EXPERIENCIA

- El protocolo de intervención es por supuesto un instrumento de base, abierto, fundamentalmente una herramienta de reflexión que con un uso más generalizado se iría alimentando con el desarrollo de una práctica habitual que permitiese profundizar y desarrollar más la guía de base que se ha desarrollado.
- Además está previsto en el programa de trabajo del proyecto la Igualdad crea Empleo, la elaboración de un plan de viabilidad que integre el enfoque de género

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

- El protocolo, tal como está concebido, presenta un alto grado de transferibilidad; de hecho la razón de ser del mismo es precisamente su implantación en ámbitos de políticas generales de apoyo a la capacidad emprendedora.
- En esta primera fase de contraste del documento, se llevará a cabo una sesión de trabajo con responsables de centros de empresas y de dispositivos de promoción empresarial, para recabar sus observaciones al documento e implicarles en la asunción del mismo como mecanismo de trabajo.

4. CONCLUSIONES DEL DEBATE DE LAS BUENAS PRÁCTICAS SELECCIONADAS

CONTENIDOS

- 4.1. Anticipación a la elección de opciones profesionales.
- 4.2. Evitar la feminización y masculinización de sectores.
- 4.3. Valorización del trabajo femenino no reconocido.
- 4.4. Incidencia de la masculinización o feminización de sectores sobre la consideración económica.

4.1. ANTICIPACIÓN A LA ELECCIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES

BUENA PRÁCTICA DE ELABORACIÓN DE MATERIALES Y TALLERES PARA LA ORIENTACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Ideas Clave

- ◆ La necesidad de Sensibilizar, Motivar y Formar a todo el profesorado de los tres subsistemas de formación sobre la influencia que tienen los prejuicios sexistas en la elección de estudios y/o profesiones, así como de las repercusiones de los roles y estereotipos de género en la segregación ocupacional.
- ◆ Avanzar en la modificación de las expectativas profesionales que los varones y las mujeres tienen en relación a su género así como desmitificar el concepto de “profesiones de mujeres y profesiones de varones”.
- ◆ Incorporar calidad a los programas de formación y empleo ya que la orientación desde una perspectiva de género se convierte en un instrumento de empleabilidad y, consiguientemente, de éxito y rentabilidad al incrementar, cualitativa y cuantitativamente la inserción laboral.

Tareas críticas para la transferibilidad

- ◆ Para la difusión e implementación de estas herramientas de orientación y de los talleres, es absolutamente necesaria la colaboración interinstitucional ya que sólo la coordinación entre las distintas instituciones con competencias en Políticas de Igualdad, de Formación Profesional y de Empleo, va a permitir que la difusión de los materiales y la implementación de los talleres se convierta en una realidad.
- ◆ Estas herramientas para la orientación y los talleres deberían estar incorporados, con carácter obligatorio, en la formación de todas las personas que quieran trabajar en la orientación, formación, tutelaje y acompañamiento en todos los itinerarios de formación profesional y de las Políticas Activas de Empleo.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Los materiales específicos de Orientación Laboral que, además de contemplar la Perspectiva de Género, analizan y cuestionan la división sexual del trabajo y visibilizan los cambios estructurales y el simbólico oculto que justifica y perpetúa las diferencias de Género y la Segregación Ocupacional.
- ◆ En la elaboración de estos materiales se ha seguido una metodología de «investigación, sensibilización, implicación y acción» ya que han sido contrastados y testados con profesorado de los tres subsistemas. Este trabajo preparatorio constituye uno de los activos más interesantes para su transferibilidad.
- ◆ Los materiales elaborados constituyen una guía para la preparación e implementación de los talleres en los cuales se reflexione sobre la necesidad de trabajar de manera continua integrando la perspectiva de género en todas las actuaciones de orientación académica y profesional, así como de facilitar estrategias concretas para facilitar al alumnado una elección libre sin imposiciones basados en estereotipos y roles profesionales.
- ◆ Estos materiales han sido complementados con otras herramientas didácticas para centros de enseñanza primaria sobre igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo entre

hombres y mujeres. Además se ha incorporado a la página web del proyecto recopilaciones y comentarios de historias de mujeres que desarrollan trabajos tradicionalmente asignados a los hombres, un catálogo de empresarias en sectores subrepresentados, un documental itinerante de «profesiones de hoy», módulos de generación de ideas empresariales con un enfoque de género, entre otras actuaciones que incorporan un valor añadido a la Buena Práctica y a su transferibilidad.

BUENA PRÁCTICA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOS PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN

Ideas Clave

- ◆ La Motivación, Sensibilización y Formación sobre Igualdad de Oportunidades e Integración de la Perspectiva de Género dirigida a los profesionales que imparten formación en profesiones tradicionalmente consideradas masculinas.
- ◆ La incorporación obligatoria de estos contenidos a los currículum formativos para la obtención del certificado de formación de formadores/as.
- ◆ La intermediación, implicación e intermediación con estos profesionales de asociaciones, fundaciones o entidades con prestigio en el sector y/o territorio.
- ◆ Los contenidos formativos deben elaborarse con unas metodologías muy didácticas, atractivas e interactivas para facilitar el acercamiento de los mismos a profesionales y formadores de sectores muy duros y estereotipados.
- ◆ Considerando el perfil de las personas, principalmente varones, a las cuales está dirigida esta formación, es absolutamente necesario combinar la formación virtual con sesiones presenciales y tutorías ya que se pretende favorecer unos cambios “profundos” en la visión estereotipada del mundo y de las profesiones y un cuestionamiento de la socialización diferencial.
- ◆ La combinación de esta formación con otras actuaciones, como por ejemplo la difusión de publireportajes con referentes de mujeres que trabajen o han trabajado en sectores masculinizados, los foros de “debate en libertad” para que todas las personas puedan expresar sus verdaderas opiniones y no las “políticamente correctas” puede incorporar un importante valor añadido.

Tareas Críticas para la transferibilidad

- ◆ Desde el Grupo Temático de Segregación se ha analizado las repercusiones negativas y muy contraproducentes que están provocando las actuaciones en materia de diversificación profesional cuando no se hacen correctamente. Estas reflexiones nos han llevado a afirmar que esta Buena Práctica que se propone deberá implementarse con todos los requisitos que se han explicitado ya que de no ser así podría tener unas consecuencias no deseables e incluso unos efectos perversos; es decir, que no sólo no sensibilice y motive a los/as profesionales de estos sectores para que introduzcan la Perspectiva de Género en su trabajo, sino que se produzca un rechazo de estos colectivos hacia las Políticas de Igualdad de Oportunidades y hacia las mujeres que quieren incorporarse profesionalmente a estos sectores.
- ◆ La necesidad de incorporar esta formación al profesorado de los Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior y a los Programas de Iniciación Profesional.

- ◆ Es necesario definir “muy detenidamente” al colectivo con el que trabajar la diversificación profesional ya la formación y la inserción laboral en estos sectores profesionales. Parece razonable que se comience a trabajar en diversificación como un proceso dirigido, en una primera etapa, a las mujeres interesadas ya van a ser las más receptivas a la formación y a las estrategias de inserción profesional en estos sectores, modelizando y abriendo progresivamente las puertas de las empresas a otras mujeres.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Los materiales han sido creados específicamente para esta formación y la metodología utilizada se incorpora a una Plataforma Virtual de Teleformación.
- ◆ Los protocolos de actuación conjunta con las entidades de prestigio en sectores masculinizados, en concreto, en el Sector de la Construcción.
- ◆ Los módulos piloto para validar la formación y sensibilización.
- ◆ La utilización de la Plataforma Virtual y de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación permite llegar a un amplio ámbito geográfico, sectorial y tiene un amplio efecto multiplicador.
- ◆ Los publiportajes con referentes de mujeres que trabajen o han trabajado en sectores masculinizados.
- ◆ El diseño de foros de “debate en libertad” para que todas las personas puedan expresar sus verdaderas opiniones y no las “políticamente correctas” puede incorporar un importante valor añadido.
- ◆ Una exposición elaborada en el proyecto transnacional con Francia e Italia, con el objetivo de mostrar las aportaciones de las mujeres en el sector de la construcción.



4.2. EVITAR LA FEMINIZACIÓN Y MASCULINIZACIÓN DE SECTORES

BUENA PRÁCTICA DE TALLERES DE IGUALDAD Y EQUIDAD

Ideas Clave

- ◆ Los talleres de "Igualdad y Equidad: del modelo tradicional a las nuevas relaciones entre mujeres y hombres" y "El Enfoque de Género: una mirada incluyente" constituyen un espacio participativo de cambio de mentalidad en primera persona. En ellos se trabaja, entre otros aspectos, la Identidad y Subjetividad, el Simbólico y la sutilidad de la socialización diferencial en el Orden Patriarcal.
- ◆ La filosofía sobre la que se trabaja en los talleres tiene como objetivo, entre otros, romper el mito de la igualdad supuesta y del cambio aparente de roles pero no de estereotipos, es decir, se pretende construir "otra forma de hacer y de estar en el mundo".
- ◆ Los contenidos temáticos de esta Buena Práctica, permiten romper la imagen que se tiene respecto a los oficios y a la segregación masculina y femenina, mostrando las posibles alternativas para avanzar en la Diversificación Profesional facilitando la modelización.
- ◆ Están pensados desde una metodología muy participativa y didáctica que pasa por todo el cuerpo a través de la vivenciación en dinámicas de grupo y en la aportación de experiencias concretas. Permiten espacios participativos para un cambio de mentalidad en primera persona. La teoría se construye y se reflexiona a partir de la práctica personal.
- ◆ Consideramos que es muy interesante y enriquecedor mezclar a personas de distintos sexos, edades y de ámbitos sociales y profesionales.
- ◆ Las personas que imparten los talleres y las metodologías que utilizan transmiten "otra forma de hacer y de estar en el mundo rompiendo el mito de la igualdad supuesta y de cambio aparente de roles pero no de estereotipos". El Grupo ha considerado que una de las claves para el éxito y de su consideración de buena práctica consiste en la selección de las personas que los imparten los Talleres ya que tienen un análisis muy elaborado y profundo de la Perspectiva de Género y son feministas.

Tareas Críticas para la transferibilidad

- ◆ Estos talleres pueden tener algunas dificultades en una primera fase del desarrollo del proyecto, ya que para algunas/os participantes puede resultar dificultoso la interpretación de los objetivos y los contenidos de los mismos. Estas reticencias, como ha demostrado la experiencia de esta Buena Práctica, se superan en el momento que comienzan las sesiones y se rompen los fantasmas iniciales de las/os participantes, convirtiéndose éstas/os en motivadores y captadores de nuevas/os usuarias/os de los mismos.
- ◆ Dado que la configuración de los contenidos y las metodologías de intervención son diferentes e innovadoras, sería necesario impulsar la formación de formadoras para que desarrollen estos talleres para que tengo un efecto multiplicador. En la actualidad, las personas que los están implementando no son europeas y resulta complicado, por disponibilidad y economía, poder acceder a ellas con facilidad, por lo cual, resulta imprescindible ampliar la cantera de formadoras.
- ◆ En el Grupo Temático de Segregación se ha considerado que es necesario seguir explicando y argumentando, que las medidas y actuaciones para combatir la Segregación Ocupacional no sólo deben favorecer que las mujeres accedan a las profesiones tradicionalmente masculinizadas, sino también que los varones se incorporen a las profesiones tradicional-

mente femeninas. En definitiva, estaríamos hablando de la importancia de difundir imágenes cruzadas.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Los contenidos y las metodologías de los talleres de "Igualdad y Equidad: del modelo tradicional a las nuevas relaciones entre mujeres y hombres" y "El Enfoque de Género: una mirada incluyente".
- ◆ La difusión de nuevas formas de trabajar en los grupos de formación de formadoras/es y de usuarias/os de programas; a partir de dinámicas de grupos, formas de analizar y reflexionar, así como desarrollo de procedimientos, desconocidos o poco utilizados en el ámbito comunitario pero muy eficaces para trabajar todos los aspectos relacionados con la Perspectiva de Género, el Liderazgo y el Empoderamiento de las mujeres.

BUENA PRACTICA DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y/O PREPARACIÓN DEL ENTORNO EMPRESARIAL

Ideas Clave

- ◆ Es necesario incorporar acciones de Sensibilización y/o Preparación del Entorno Empresarial para la implantación de Planes de Acciones Positivas en las empresas a través de formación dirigida a los trabajadores, a los agentes sindicales y al empresariado y personal directivo con responsabilidades en la gestión de los recursos humanos.
- ◆ Destacar como elemento innovador la elección de una o dos empresas que actúan como Dinamizadoras y que han desarrollado programas de acción positiva en la zona. Está previsto apoyarse también en personas con larga experiencia en temas de organización, que conocen bien el tejido empresarial local y son referentes en el área de actuación en materia de gestión de recursos humanos.
- ◆ Partir de referencias y generar referencias es decir «crear Genealogía de Género».
- ◆ Se considera importante resaltar el papel de dirección y coordinación de la Administración Local, creando un escenario territorial para avanzar en la gestión idónea de los recursos humanos y para favorecer un clima de igualdad de oportunidades dentro del tejido empresarial.

Tareas Críticas para la transferibilidad

- ◆ Es necesario definir con precisión el perfil de las personas y las empresas que se propongan como referentes y dinamizadoras. Estos referentes deberán ajustarse a unos estándares de calidad, tanto en lo que se refiere a su sensibilidad en relación con las Políticas de Igualdad como a su implicación y participación en acciones positivas en sus empresas; además, deberán ser consideradas como referentes de un ámbito geográfico o sectorial. Para el Grupo Temático de Segregación es imprescindible definir correctamente qué entendemos por líderes carismáticos o sociales, pues en estos sectores tan masculinizados, los referentes de autoridad pueden confundirse con valores simbólicos patriarcales.
- ◆ Algunos agentes sindicales consideran que ya disponen de suficiente información y grado de sensibilización en materia de igualdad y no necesitan ser usuarios de estos programas ya que ellos deberían ser los protagonistas o dirigentes.
- ◆ En algunos proyectos se ha utilizado las acciones de Igualdad de Oportunidades para romper la segregación vertical y horizontal como "estrategia de negociación colectiva". El Grupo Temático ha considerado que esto supone un grave error de contenido y de estrategia ya que nuestras actuaciones deben contar con el consenso de los agentes sindicales y de los empresariales.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Los protocolos de actuación para captar, motivar y trabajar de manera sistemática y coordinada con los agentes sindicales, el empresariado y personal directivo con responsabilidades en la gestión de los recursos humanos.
- ◆ El diseño de seminarios introductorios y la metodología de los talleres específicos de sensibilización, motivación y formación en Igualdad de Oportunidades y en la Integración de la Perspectiva de Género, para romper la Segregación Ocupacional en las empresas de sectores masculinizados.
- ◆ La incorporación de acciones apoyadas sobre tres líneas de actuación: un Observatorio de Igualdad, un Plan de Acciones Positivas en el entorno empresarial y un Plan de Promoción de la Mujer en el mercado laboral comarcal. Estos tres ejes de trabajo proporcionan una dimensión integral, que es otra de las claves por las que el Grupo Temático ha evaluado esta Buena Práctica.

4.3. VALORIZACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO NO RECONOCIDO

BUENA PRÁCTICA DE ELABORACIÓN DE MATERIALES Y TALLERES PARA LA ORIENTACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Ideas Clave

- ◆ Es necesario buscar el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres que trabajan en las empresas familiares como co-empresarias, pero no figuran como titulares del mismo ni establecen ningún vínculo formal con dicha empresa, es decir, son "empresarias invisibles".
- ◆ Para que las propuestas de esta Buena Práctica tengan eficacia, es importante combinar el profundo conocimiento de las distintas tipologías psicosociales y empresariales de estas mujeres, mejorar su capacidad empresarial, su liderazgo y empoderamiento como mujeres y como empresarias de hecho y de derecho, determinar posibles escenarios de cambios legislativos e implicar y sensibilizar al entorno familiar y social del territorio en el que viven y trabajan estas mujeres.

Tareas Críticas para la transferibilidad

- ◆ El Grupo Temático ha valorado, que es necesario profundizar y definir de manera muy precisa, qué características deben cumplirse para que se pueda definir, desde una perspectiva empresarial y legal, a las mujeres co-empresarias de las empresas familiares, de manera que las medidas propuestas resulten efectivas.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Elaboración de una metodología de identificación, capacitación y acompañamiento para el reconocimiento profesional de las mujeres "co-empresarias invisibles".
- ◆ Los itinerarios de acompañamiento y tutelaje incorporan la una formación y capacitación que incluye materias como dirección y gerencia empresarial, negociación y liderazgo personal y profesional desde una Perspectiva de Género.
- ◆ La metodología de trabajo elaborada y utilizada, incorpora las acciones de sensibilización y explicación de los objetivos de las medidas propuestas al entorno familiar, económico y social del ámbito geográfico en el que las mujeres realizan su actividad empresarial.
- ◆ El estudio y diseño de propuestas jurídicas que permitan visualizar y regularizar los derechos legales y sociales de estas mujeres en su calidad de empresarias y propietarias de un negocio.
- ◆ La visibilización y el reconocimiento social y legal de estas mujeres permite la modelización de relaciones más igualitarias y, además de un reconocimiento externo a las propias mujeres, su autoreconocimiento, lo que las convierte en referentes para otras co-empresarias.

4.4. INCIDENCIA DE LA MASCULINIZACIÓN O FEMINIZACIÓN DE SECTORES SOBRE LA CONSIDERACIÓN ECONÓMICA

BUENA PRÁCTICA DE ELABORACIÓN DE ACCIONES SE SENSIBILIZACIÓN Y/O PREPARACIÓN DEL ENTORNO EMPRESARIAL.

Ideas Clave

- ◆ Elaboración de un “Protocolo Integral” de incorporación de la Perspectiva de Género en el asesoramiento, tutelaje y formación de emprendedoras. Se entiende que es integral; en cuanto que incluye propuestas de sensibilización, de formación en igualdad de oportunidad, formación en gestión empresarial, acceso a microcréditos y avales, tutelaje y acompañamiento en el proyecto empresarial, y el cambio de mentalidades para cambiar la consideración social de las mujeres empresarias. Con él se pretende actuar no sólo en las etapas de sensibilización, sino también a lo largo de todo el recorrido del acompañamiento del proyecto empresarial, e incluso después de la puesta en funcionamiento de la empresa, modelizando así los resultados.
- ◆ Este Protocolo deberá estar aprobado e incorporado a las prácticas de los distintos sistemas de formación y orientación empresarial; tanto en los servicios específicos como en los mixtos (de asesoramiento a varones y a mujeres). Protocolo, se pretende actuar no sólo en las etapas de sensibilización, sino también a lo largo de todo el recorrido del acompañamiento del proyecto empresarial, e incluso después de la puesta en funcionamiento de la empresa, modelizando así los resultados.
- ◆ El Grupo entiende que este Protocolo se debería consensuar y negociar con las distintas administraciones y entidades que participan en programas y servicios de asesoramiento de emprendedoras y emprendedores, con el objetivo de crear un ambiente favorable entre todas las personas y organismos que deberán incorporarlo a su actividad, rompiendo las barreras y resistencias que se crean cuando las actuaciones no se asumen como propias sino como auditorias o imposiciones. En definitiva, se trataría de combinar la responsabilidad con el convencimiento.
- ◆ Prepara a los equipos técnicos para tutelar a las emprendedoras y empresarias, destacando sus potencialidades y dificultades específicas de género, y la necesidad de mejorar la consideración social que tienen las empresas de mujeres (la valorización femenina), lo que se considera una de las claves de esta Buena Práctica.

Tareas Críticas para la transferibilidad

- ◆ El Grupo ha discutido también la oportunidad de incorporar en el Protocolo las estrategias concretas de los sectores productivos y de los modelos de gestión y comercialización de la zona geográfica, incorporando a los mismos la Perspectiva de Género.
- ◆ La incorporación del protocolo deberá llevarse a cabo con la suficiente delicadeza para que en el entorno de esta acción no sea considerada como una “fiscalización” del trabajo que están desarrollando el personal técnico, por lo que es fundamental la sensibilización, motivación y participación activa de estas/os profesionales para que conozcan y estén de acuerdo con el procedimiento y desarrollo de los instrumentos a realizar y colaboren con ellos activamente.

Productos de alto nivel de transferibilidad

- ◆ Un Protocolo “Integral” que sirve como modelo para negociar, consensuar e incorporar a la actividad de asesoramiento, tutelaje y formación de emprendedoras y emprendedores en todos los ámbitos de actuación; servicios públicos de empleo, cámaras de comercio, enti-

dades empresariales y sindicales, entidades asociativas, etc. Se considera un producto con un elevado nivel de transferibilidad tanto por su filosofía de partida, como por sus contenidos que han sabido combinar la Integración de la Perspectiva de Género en todos los procesos con la flexibilidad necesaria para su difusión en distintos ámbitos territoriales y/o sectoriales.

- ◆ La metodología de intermediación y colaboración interinstitucional que permite analizar y pautar los procedimientos y requisitos a tener en cuenta para integrar la dimensión de género en los dispositivos de apoyo a la creación de empresas.



5. REFLEXIONES FINALES

CONTENIDOS

- 5.1. Reflexiones finales.
- 5.2. Resumen de las buenas prácticas seleccionadas.

5.1. REFLEXIONES FINALES

A lo largo de seis interesantes meses de trabajo, reflexión y debates, el Subgrupo Temático Nacional de Segregación ha pretendido profundizar «capa tras capa» en los aspectos positivos y negativos relativos a la situación presente de las Buenas Prácticas seleccionadas.

Es importante señalar que si bien los objetivos estaban diseñados y concretados desde la primera fase del trabajo, ha sido imposible, y al mismo tiempo estimulante, enmarcar las propuestas metodológicas y procedimentales de las buenas prácticas en relación a la situación actual de las Políticas de Igualdad de Oportunidades y de la Integración de la Perspectiva de Género en los programas de formación profesional y empleo.

Los debates han navegado de la teoría a la práctica y de lo general a lo particular, sin miedos, sin tapujos y sin los formalismos que con demasiada frecuencia adornan algunos de estos grupos de trabajo en los que, desde su inicio, ya están predestinados los resultados a los que se quiere llegar para justificar y argumentar “lo bien que trabajamos con las usuarias y usuarios de los proyectos”.

Sobre la mesa han quedado muchas dudas, muchas puertas abiertas y el firme convencimiento de que sólo penetrando en el corazón del Sistema Patriarcal es posible avanzar en la ruptura de las barreras sexistas que siguen segregando el mercado de trabajo entre profesiones masculinas y femeninas e impidiendo que las mujeres participemos en la vida pública como ciudadanas de hecho y de derecho en igualdad de condiciones y oportunidades.

Para conseguir los objetivos señalados se ha estructurado los debates, como se ha expuesto a lo largo del Documento, respondiendo a los siguientes interrogantes:

¿Cuál o cuáles son las claves por las que se puede considerar una Buena Práctica? y ¿Cómo puede esa Buena Práctica evitar la Segregación Ocupacional?.

A partir de las ideas formuladas y una vez que se han clarificado, discutido y jerarquizado, tendremos que ajustarlas a la realidad actual y futura.

- ▶ ¿A dónde queremos ir?
- ▶ ¿Qué queremos conseguir?
- ▶ ¿Qué dificultades encontramos?
- ▶ ¿Cómo se puede transferir esa Buena Práctica?
- ▶ ¿Cómo se puede Transferir a otros Sectores o Territorios ?
- ▶ ¿Qué problemas se pueden plantear en la Transferibilidad?

La contestación a estos interrogantes nos ha conducido a estar en condiciones de afirmar que las buenas prácticas que a continuación sintetizamos y que ya se han explicitado y argumentado son:

5.2. RESUMEN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS SELECCIONADAS

Tema 1: Anticipación a la elección de opciones profesionales

PRIMERA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Elaboración de materiales para la Orientación desde una Perspectiva de Género. Se pretende sensibilizar sobre la influencia que los prejuicios sexistas pueden tener en la elección de estudios o profesiones. Estos materiales servirán de base para la realización de los Talleres de Sensibilización, Motivación y Formación.
- ▼ Los materiales y talleres están dirigidos a todo el profesorado y personal técnico que trabaja en los tres subsistemas de formación profesional, así como en los programas de formación y empleo.

SEGUNDA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Formación y Sensibilización sobre igualdad de oportunidades e integración de la perspectiva de género para los profesionales de la formación en el sector de la construcción. Esta formación se imparte a través de la Fundación Laboral de la Construcción, Escuelas Taller, Casas de Oficios, formadores de las organizaciones sindicales, etc.
- ▼ Los materiales han sido creados específicamente para esta formación y la metodología utilizada se incorpora a una Plataforma Virtual de Teleformación.

Tema 2: Evitar la feminización y masculinización de sectores

TERCERA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Talleres de "Igualdad y Equidad": del modelo tradicional a las nuevas relaciones entre mujeres y hombres y "El Enfoque de Género: una mirada incluyente".
- ▼ Estos talleres constituyen un espacio participativo de cambio de mentalidad en primera persona. En ellos se trabaja, entre otros aspectos, la Identidad y Subjetividad, el Simbólico y el Orden Patriarcal.
- ▼ Las personas que imparten los talleres y las metodologías que utilizan transmiten "otra forma de hacer y de estar en el mundo rompiendo el mito de la igualdad supuesta y de cambio aparente de roles pero no de estereotipos".

CUARTA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Acciones de Sensibilización y/o Preparación del Entorno Empresarial a través de formación dirigida a los trabajadores, a los agentes sindicales y al empresariado y personal directivo con responsabilidades en la gestión de los recursos humanos.
- ▼ Estas actuaciones se realizarán a través de materiales gráficos (cómic, cuatrípticos, folletos...), talleres, seminarios de debate, etc.
- ▼ Destacar como elemento innovador la elección de una o dos empresas que actúan como Dinamizadoras y que han desarrollado programas de acción positiva en la zona. Está previsto apoyarse también en personas con larga experiencia en temas de organización, que conocen bien el tejido empresarial local y son referentes en la zona en materia de gestión de recursos humanos.



Tema 3: Valorización del trabajo femenino no reconocido.

QUINTA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Se ha elaborado una metodología de identificación, capacitación y acompañamiento para el reconocimiento profesional de las mujeres "co-empresarias invisibles".
- ▼ Conjuntamente se está estudiando y diseñando un conjunto de propuestas legislativas que permitan visualizar y regularizar los derechos legales y sociales de estas mujeres en su calidad de empresarias y propietarias de un negocio.

Tema 4: Incidencia de la masculinización y feminización de sectores sobre la consideración económica.

SEXTA BUENA PRÁCTICA

- ▼ Elaboración de un "Protocolo Integral" de incorporación de la Perspectiva de Género en el asesoramiento, tutelaje y formación de emprendedoras.
- ▼ Es integral en cuanto que incluye propuestas de sensibilización, de formación en igualdad de oportunidad, formación en gestión empresarial, acceso a microcréditos y avales, tutelaje y acompañamiento en el proyecto empresarial y el cambio de mentalidades para cambiar la consideración social de las mujeres empresarias.
- ▼ Este protocolo deberá estar aprobado e incorporado a las prácticas de los distintos sistemas de formación y orientación empresarial; tanto en los servicios específicos como en los mixtos (de asesoramiento a varones y a mujeres).

IV. ANEXOS

CONTENIDOS

a. Anexos del Subgrupo de Conciliación

Anexos 1 a 5 del capítulo 1 (recopilados por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid).

Anexo 6: Caja de herramientas.

b. Anexos del Subgrupo de Lucha contra la Segregación

Anexo 7: Bibliografía "Viva" de la Diversificación Profesional



CONCILIACIÓN: ANEXOS

ANEXO 1

CUADRO 1**Tasa de actividad ambos sexos:**

1986	27,1%
1997	36,7%
2003	43,52%

Fuente: Tercer Trimestre 2003 EPA

CUADRO 2**Tasa de empleo:**

	ESPAÑA	UE-15
Mujeres	43,00%	55,00%
Hombres	72,40%	73,10%
Ambos sexos	57,70%	64,10%

Fuente: Eurostat (Datos referentes a 2001)

CUADRO 3**Empleo a tiempo parcial**
(sobre el total del empleo)

	ESPAÑA	UE-15
Mujeres	17,30%	33,80%
Ambos sexos	8,10%	18,00%

Fuente: Eurostat (Datos referentes a 2001)

El trabajo a tiempo parcial continúa siendo, de manera casi exclusiva, una forma de empleo femenino (el pasado año, el 80,00% del total de la ocupación a tiempo parcial). El contrato a tiempo parcial, a pesar de su escaso uso en España (apenas el 8,10% de los trabajadores realizó una actividad a tiempo parcial) se celebra mayoritariamente con mujeres, habiendo sido el porcentaje de trabajadoras con jornada parcial en el pasado año del orden del 17,00%, frente a un insignificante 2,70% de hombres ocupados con este tipo de jornada.

CUADRO 4

Tasa de desempleo:

	ESPAÑA	UE-15
Mujeres	16,30%	8,60%
Hombres	7,80%	6,80%
Ambos sexos	11,20%	7,60%

Fuente: Eurostat (Datos referentes a 2002)

CUADRO 5

Distribución por género de la carga semanal de trabajo

	Hombres	Mujeres	% de participación total del trabajo	
			Hombres	Mujeres
Trabajo monetarizado (horas y centésimas)	22,72	8,87	72	28
Trabajo no monetarizado	13,71	47,20	23	78
Carga total de trabajo	36,43	56,07	39	61

CUADRO 6

Coste del cuidado de lesionados graves de accidentes de tráfico en sustitución de la sanidad pública (en millones de pesetas)

Tipo de lesión	Cuidados por mujeres		Cuidados por hombres	
	Nº horas x nº lesionados x coste hora de auxiliar clínico	Coste	Nº horas x nº lesionados x coste hora de auxiliar clínico	Coste
Lesionados graves	2.264 x 34.399 x 863	67.209	893 X 34.399 X 863	26.509
Paraplejías	3.374 x 480 x 863	1.397	480 X 863	644
Tetraplejías	9.811 x 720 x 863	74.702	720 X 863	3.643

CONCILIACIÓN: ANEXOS

ANEXO 2

ESPAÑA, A LA COLA DE LA UE EN CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

España no se encuentra entre los países de la UE que más estimulan y promueven desde el sector público el trabajo de la mujer en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, según un estudio publicado por el Instituto de Estudios Fiscales (IEF).

Europa Press - 21/07/2003.

En concreto, indica que en España sólo el 2% de los niños de 0 a 3 años tienen plazas en guarderías financiadas por el sector público, frente al 50% en Alemania, el 48% en Dinamarca, el 33% en Suecia, o el 31% en Noruega.

En esta misma línea, el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España, mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia.

Igualmente, el porcentaje de personas mayores en España que reciben servicios de cuidado a domicilio sólo supone el 1%, frente al 24% en Finlandia, el 17% en Dinamarca, el 14% en Noruega, o el 13% en Suecia y Suiza.

Por ello, el IEF señala que es conveniente que en España se tome ejemplo de las medidas adoptadas en otros países, especialmente en los del Norte de Europa, para que la mujer española, cuya tasa de actividad está por debajo de la media de la UE, pueda elegir entre interrumpir temporalmente su actividad laboral o asimilar las tareas familiares y profesionales.

AMPLIAR LOS SERVICIOS PARA CUIDAR A NIÑOS Y ANCIANOS

Entre las medidas que propone, apunta la necesidad de ampliar el grado de cobertura de los servicios públicos para el cuidado de niños y ancianos, tanto en lo que respecta a su horario como al porcentaje de dependientes cubierto por los mismos, ya que, según el IEF, dichos servicios pueden jugar un papel fundamental en la conciliación de la vida profesional y familiar.

También propone mejorar los beneficios que se obtienen en España vía ingreso y gasto público, aunque advierte de que estas medidas conllevan, a veces, "efectos perversos" sobre el incentivo al trabajo de la mujer.

En cualquier caso, señala que las ayudas directas y deducciones que pueden desanimar el trabajo extradoméstico de la mujer tienen en España menos presencia que en otros países, ya que no existen asignaciones por familia monoparental ni por el cuidado de hijos.

CONCILIACIÓN: ANEXOS

ANEXO 3

COMPILACIÓN LEGISLATIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. Estudio de la Fundación Mujeres para el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid

En los años 80, se comenzó a hablar de Conciliación dentro de las políticas de igualdad de oportunidades, pero ya en la actualidad se ha pasado de las políticas de igualdad de oportunidades en las que estaba recogido el tema de la Conciliación, a la Estrategia de la Política Comunitaria de Empleo, y por ello es un elemento presente tanto en los Planes nacionales como regionales de empleo, partiendo de la misma filosofía y objetivos que propone la UE.

NORMATIVA JURIDICAMENTE VINCULANTE DE LA UE en materia de Conciliación

- **Directiva 92/85/CE.** Estableció los requisitos mínimos en lo relativo a los permisos de maternidad, fijando una baja mínima de 14 semanas ininterrumpidas.
- **Directiva 96/34/CE.** Señala unos mínimos en relación con los permisos parentales y ausencia del trabajo por razón de fuerza mayor. Concede tanto a las mujeres como a los hombres un permiso parental de al menos tres meses por razón de nacimiento o adopción que no podrá ser transferido al otro progenitor.
- **Directiva 97/81/CE.** Establece un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores/as a tiempo parcial y contribuye al desarrollo de las posibilidades de trabajo parcial.
- **Directiva 2002/73/CE.** Se establece de manera vinculante una serie de garantías para los padres y madres que quieran ocuparse del cuidado de sus hijas e hijos.

INSTRUMENTOS POLÍTICOS dirigidos a establecer **orientaciones** sobre como abordar este tema por parte tanto de los Estados miembros como de otros protagonistas y agentes sociales implicados.

- **Recomendación 92/241/CE.** Se invita a los estados miembros a fomentar una política global destinada a hacer compatible el cuidado de los/as menores y las responsabilidades laborales. A través de diferentes medidas en 4 ámbitos:
 - 1.- Desarrollo de servicios de cuidado para niños y niñas cuyos padres y madres trabajen o estén en periodo de formación.
 - 2.- Introducción de cambios en la organización del trabajo (horarios flexibles, espacios para conciliar...).
 - 3.- Sensibilización dirigida a implicar a los hombres en la atención y el cuidado de las responsabilidades familiares.
 - 4.- Establecimiento de permisos parentales.
- **Resolución del Consejo de 29/6/2000.** Relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Recoge además recomendaciones y medidas en materia de conciliación dirigidas a los Estados miembros, agentes sociales, empresariado, trabajadores/as, etc.
- **Decisión 2000/228/CE.** Señala la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral como refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades.
- **Libro Verde de la Comisión de 18/7/2001,** dirigido a fomentar el debate europeo que implique a los diferentes agentes sociales, sobre la responsabilidad de las empresas, a través de una gestión de los recursos humanos en las mismas, que tienda a lograr un equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

PROGRAMAS DE ACCIÓN COMUNITARIOS Y POLÍTICA ESTRUCTURAL

Son instrumentos de aplicación de la estrategia global de la Comunidad Europea en materia de Igualdad de Oportunidades (IO) entre mujeres y hombres.

- ❑ A partir de **III Programa de Acción Comunitario para la IO 1991-95**, se comenzó hablar de insistir en la necesidad de compatibilizar la vida profesional con la vida familiar
- ❑ **IV Programa de Acción Comunitario para la IO 1996-2000**, entre sus 6 objetivos prioritarios está el fomento de una política de conciliación de la vida laboral y familiar con medidas concretas, como:
 - adopción de una directiva marco sobre el cuidado de los/as niños/as y otras personas dependientes.
 - se alentaba la puesta en marcha de medidas relacionadas con la individualización de los derechos sociales y fiscales y financió con sus fondos el desarrollo de proyectos que propusieran medidas innovadoras en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.
- ❑ **V Programa de Acción Comunitario 2001-05**. "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres", pone énfasis en la capacidad de los agentes sociales para promover la igualdad de oportunidades, y resalta la integración del objetivo de la conciliación como línea prioritaria de trabajo con los Estados miembros para el ejercicio 2002-03. Es necesario precisar que este Programa se inserta en la estrategia europea por la igualdad de oportunidades, que establece que la igualdad de oportunidades debe ser un objetivo para todas las políticas europeas; ha sido precisamente esta estrategia de carácter horizontal lo que ha permitido que la conciliación de la vida familiar y profesional, entre otros objetivos de las políticas de igualdad, pase a ocupar un lugar destacado en el marco de las políticas de empleo.

La **política estructural europea** tampoco ha permanecido al margen de este proceso de integración de los objetivos de las políticas de igualdad. Así, los **Fondos Estructurales** deben contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente el **Fondo Social Europeo (FSE)**, que constituye el instrumento principal de la política estructural para el desarrollo del empleo y los recursos humanos en el marco de la Unión Europea. El Fondo Social Europeo dedicará durante el periodo 2000-2006, un total de 60.000 millones de euros a financiar su actividad, entre la que se encuentra el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y los recursos humanos de toda la UE. La conciliación de la vida familiar y profesional es uno de los objetivos que, para este fin, se encuentra presente en los diferentes programas operativos del objetivo 3, así como en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, en la que nosotros/as estamos enmarcados.

POLÍTICAS EUROPEAS EN ESPAÑA

La legislación y políticas comunitarias marcan la referencia a nivel estatal, de manera que los Estados miembros han de transponer a su ordenamiento interno la normativa europea y dar cumplimiento a las directrices marcadas desde el ámbito comunitario. Lo mismo sucede con las propuestas de acción y las líneas políticas; la Unión Europea exige a los Estados miembros complementariedad y coherencia con las directrices europeas en el desarrollo de las políticas estatales y los Estados miembros están obligados a rendir cuentas en este sentido.

De esta manera, las directivas en materia de igualdad de oportunidades y conciliación tienen que ser desarrolladas en el ordenamiento jurídico de cada uno de los Estados; además, la **Estrategia Europea para el Empleo**, iniciada desde 1997, establece cada año unas directrices para el empleo a escala de la Unión Europea, que deben ser recogidas en cada uno de los **Planes Nacionales de Acción para el Empleo**. Estas directrices están organizadas en torno a cuatro pilares prioritarios de actuación, uno de los cuales aborda específicamente la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas recogidas en este pilar se encuentran las que van dirigidas a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral proponiendo medidas tales como:

- Desarrollo de infraestructuras dirigidas al cuidado de las personas dependientes
- Establecimiento de servicios dirigidos a la atención de niños/as
- Horarios laborables flexibles
- Fomento del reparto de las responsabilidades familiares y profesionales
- Mejora en las condiciones de los permisos

MEDIDAS NORMATIVAS en ESPAÑA

- **Ley 39/99 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.** En esta ley se realiza la transposición de dos directivas comunitarias al ordenamiento jurídico español: la directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y la directiva 96/34/CEE relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental.

Posteriormente, las medidas contempladas en esta Ley se han ido ampliando y completando a través de nuevas medidas legislativas que se han sucedido en los últimos años. Las más destacadas son:

- **Real Decreto Ley 1/2000**, de 14 de enero de 2000. Revisa las asignaciones económicas a las familias por hijos e hijas a cargo de menores de 18 años y establece dos nuevos supuestos de una ayuda de pago único por el tercer nacimiento y posteriores y por parto múltiple.
- **Real Decreto Ley 5/2001**, de 16 de noviembre de 2001. Recoge medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Las novedades más importantes son la ampliación de la presentación por permiso de maternidad a las autónomas y a las empleadas del hogar y el reconocimiento como situación de asimilación al alta a la Seguridad Social en los periodos de excedencia.
- **Ley 12/2001**, de 9 de julio de 2001. Recoge medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, donde se reforma la contratación a tiempo parcial, permisos y la posibilidad de reducción de jornada para los casos de nacimientos prematuros que requieran hospitalización.
- **Real Decreto Ley 5/2002**, de 24 de mayo de 2002. Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, establece medidas de fomento del empleo para la contratación a mujeres desempleados que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, con bonificaciones en la SS del 100%.
- **Ley 46/2002**, de 18 de diciembre de 2002. Reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas, que establece deducciones por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años.

PLANES DE ACCIÓN Y PROGRAMAS OPERATIVOS

- **Plan Integral de Apoyo a las Familias 2001-04.** aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de noviembre de 2001. Sus objetivos fundamentales están relacionados con la atención y protección de las familias ante los recientes cambios sociales, económicos y culturales. Entre un elenco de medidas dirigidas a mejorar la política fiscal, de rentas y de ayudas económicas, la política de vivienda, protección a familias numerosas o apoyo

a las familias en situación de especial dificultad, se puede encontrar un capítulo dedicado a conciliación de la vida familiar y laboral donde se contemplan los siguientes aspectos:

- Desarrollo reglamentario de la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.
- Medidas de promoción laboral para mujeres en los 24 meses posteriores al parto, ya desarrolladas normativamente.
- Elaboración de un código de buenas prácticas sobre la conciliación en las empresas en colaboración con los agentes sociales.
- Adaptación de la normativa de educación infantil al entorno europeo e incremento de los servicios de atención a la primera infancia.
- Incremento de la ayuda a domicilio, la teleasistencia y los centros de estancia de día en colaboración con las comunidades autónomas y los ayuntamientos.
- Apoyo para la prolongación de la vida laboral de los mayores.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DEL INSTITUTO DE LA MUJER.

- **I Plan de Igualdad (1989-90)**, pretendió la eliminación de disposiciones legales discriminatorias especialmente en materia civil, laboral y penal.
- **II Plan de Igualdad (1993-95)**, se contemplo el tema del reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres como una de las medidas prioritarias (referido al ámbito privado).
- **III Plan de Igualdad (1997-2000)** se introduce el término de corresponsabilidad social relacionado a la conciliación y comienza a considerarse como un problema social en el que están comprometidos los diferentes agentes sociales y en el que las instancias públicas han de intervenir con acciones y medidas que contribuyan a que tanto hombres como mujeres puedan conciliar la vida familiar y laboral.
- **IV Plan de Igualdad (2003-06)**, en el área que dedica a la conciliación, marca dos objetivos:
 1. Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar, realizando un seguimiento de las mismas.
 2. Impulsar nuevas medidas relativas a la atención a personas dependientes entre las que se mencionan la creación de centros de colaboración con las comunidades autónomas y los ayuntamientos, el incremento de las plazas de educación infantil, y el fomento de la creación de guarderías en las empresas.
- **Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España**, se renueva cada año con las directrices marcadas desde la UE.
- **Plan de Acción para la Inclusión Social del Reino de España.**



Organismos de Igualdad de Género y Planes de Igualdad de Género en España en los ámbitos nacional y autonómico.		
Gobierno a nivel Nacional/Autonómico	Tipo de Organismo de Igualdad y fecha de creación	Planes de Igualdad
Estatal	Instituto de la Mujer (1983)	I Plan 1988-90 II Plan 1993-95 III Plan 1997-2000 IV Plan 2003-06
Andalucía	Instituto Andaluz de la Mujer (1988) Unidad de Igualdad y Género (2000-2006)	I Plan 1990-92 II Plan 1995-97 (todavía vigente)
Aragón	Instituto Aragonés de la Mujer (1993)	I Plan 1994-96 II Plan 1997-2000 III Plan 2001-04
Asturias	Secretaría Regional de la Mujer (1989) Dirección General de la Mujer (1993) Secretaría Regional de la Mujer (1995) Instituto Asturiano de la Mujer (1999)	I Plan 1989-91 II Plan 1993-95 III Plan 1996-2000 IV Plan 2001-05
Baleares	Comisión Interdepartamental (1990) Instituto Balear de la Mujer (1999)	I Plan 1991-93 II Plan 1996-99 III Plan 2002-05
Canarias	Instituto Canario de la Mujer (1994)	I Plan 1995-96 II Plan 1997-2000 III Plan 2003-06
Cantabria	Agencia de Promoción de la Mujer (1986) Dirección General de la Mujer (1997)	I Plan 1991-93 II Plan 1998-2001 III Plan 2003-06
Castilla-La Mancha	Dirección General de la Mujer (1990) Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2002)	I Plan 1990-94 II Plan 1995-99 III Plan 1999-2003
Castilla-León	Servicio Regional de la Mujer Secretaría Regional de la Mujer (1994) Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (1999)	I Plan 1994-96 II Plan 1997-2000 III Plan 2001-06
Cataluña	Comisión Interdepartamental de Promoción de la Mujer (1987) Institut Català de la Dona (1989)	I Plan 1989-92 II Plan 1994-96 III Plan 1998-2000 IV Plan 2001-03
Comunidad Valenciana	Institut Valencià de la Dona (1988) Dirección General de la Mujer (1997)	I Plan 1989-91 II Plan 1997-2000 III Plan 2001-04
Extremadura	Asesoría Ejecutiva de la Mujer (1988)* Dirección General de la Mujer (1991) Instituto de la Mujer de Extremadura (2001)	I Plan 1991 II Plan 2000-03

Gobierno a nivel Nacional/Autonómico	Tipo de Organismo de Igualdad y fecha de creación	Planes de Igualdad
Galicia	Servicio Galego de Promoción da Igualdade del Home y la Muller (1991)	I Plan 1992-94 II Plan 1995-97 III Plan 1998-2000 IV Plan 2002 -05
La Rioja	Centro Asesor de la Mujer, en la Dirección. General de Bienestar Social (1988)	I Plan 1991- 95 I Plan Integral 1996-99 II Plan Integral 2001-04
Madrid	Dirección General de la Mujer (1989)	I Plan 1989-91 II Plan 1993-95 III Plan 1997-2000 IV Plan 2001-05
Murcia	Dirección General de la Mujer (1991) Dirección General de Política Social y Familia (1995) Dirección General de Juventud, Mujer y Familia (1997) Secretaría Sectorial de Mujer y Juventud (1999)	I Plan 1993-95 II Plan 1997-2000 (todavía vigente)
Navarra	Subdirección General de la Mujer (1991) Instituto Navarro de la Mujer (1995)	I Plan 1998-2000 (todavía vigente)
País Vasco	Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde (1988)	I Plan 1991-94 II Plan 1995-98 III Plan 1999-2003

- En el ámbito municipal existen muchos Planes de Igualdad de Oportunidades puestos en marcha desde los municipios, orientados sobre todo:
 - a la sensibilización y cambio de actitudes respecto al reparto de tareas domésticas.
 - al incremento de los servicios tanto públicos como privados y mejora de la atención de personas mayores.

CONCILIACIÓN: ANEXOS

ANEXO 4

**INDICADORES EUROPEOS PARA LA CONCILIACIÓN
(Lisboa. Noviembre de 2000)**

1. Proporción de mujeres y hombres asalariados –en relación al conjunto de padres concernidos– que se han acogido al permiso parental (remunerado o no remunerado) en el sentido de la directiva 96/34/CE.
2. Distribución entre mujeres y hombres asalariados del total de permisos parentales.
3. Proporción de niños de 0 a 3 años en servicios de cuidado no familiar.
4. Políticas de empleo tendentes a promover la articulación entre la vida profesional y la vida familiar
5. Proporción de hombres y de mujeres mayores de 75 años
 - dependientes (que no pueden asumir solos los actos cotidianos de la vida),
 - que viven en instituciones especializadas,
 - que tienen ayuda a domicilio (distinta a la de la familia),
 - que son cuidados sólo por la familia.
6. Horarios de apertura regulares de los servicios públicos (tales como ayuntamientos, correos, guarderías ...) durante la semana y sábado
7. Horarios de apertura regular de los comercios, durante la semana y el fin de semana.
8. Tiempo comprometido cada día para cada padre/madre trabajador/a que vive en pareja, con hijos menores de 12 años o una persona dependiente a su cargo:
 - Tiempo de trabajo remunerado
 - Tiempo de transporte
 - Tiempo doméstico de base
 - Otro tiempo consagrado a la familia (educación y cuidado de hijos y adultos dependientes)
9. Tiempo comprometido cada día en igual sentido por personas solas con menores de 12 años o personas dependientes a su cargo.

CONCILIACIÓN: ANEXOS

ANEXO 5

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO 1.

- AMECOOP. Guía para la práctica de la Coeducación en la Cooperativa. Madrid, 1998.
- AMECOOP Y COCETA. Cuadernos de Mujer y Cooperativismo (nº0-5). Madrid, 2003.
- AMORÓS, Celia (Directora). 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, tercera edición, 2000.
- ANDERSON, Jeanine. La feminización de la pobreza en América Latina. Red Entre Mujeres, Diálogo Sur-Norte, Lima, Perú, 1994.
- BRAVO, Rosa. Pobreza por razones de género. Precisando conceptos. En: Ediciones de las Mujeres, Nº 26, Isis Internacional, Santiago de Chile, 1998, pp. 59-76.
- CAZÉS, Daniel. 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, 1998.
- CONSEJO DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Conciliar la Vida. Tiempo y servicios para la igualdad. Madrid, 2002
- DURÁN, M.A. La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas. Nº63. Instituto de la Mujer. Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2000.
- ELSON, Diane y GIDEON, Jasmine. 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, 1997.
- FUNDACIÓN MUJERES. Marco normativo y político en materia de conciliación en España. Estudio de Investigación, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. 2003.
- INSTITUTO DE LA MUJER. Mainstreaming de género. Serie Documentos Nº 28. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- KABEER, Naila. Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Editorial Paidós y Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.
- LAGARDE, Marcela. Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Segunda Edición. Cuadernos inacabados. Horas y horas la editorial, Madrid, 1997.
- SIMON, Elena. Democracia Vital. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid, 2002.
- UICN. Ojos que ven, corazones que sienten. Indicadores de equidad. Serie Hacia la Equidad Nº6. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias, San José, Costa Rica, 1999.
- VALENZUELA, Mª Elena. 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. Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista. Vindicación Feminista Publicaciones para la primera edición en castellano, Madrid, 1994.

CONCILIACIÓN: CAJA DE HERRAMIENTAS

ANEXO 6

DOCUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN -GTN3- ÁREA DE CONCILIACIÓN

AD:

Fecha: / /

Representante:

ÍNDICE

1. CONTEXTO
 2. PLAN DE TRABAJO
 3. PROGRAMA DE EJECUCIÓN
 4. REFLEXIONES SOBRE BUENAS PRÁCTICAS
-

1. CONTEXTO

1.1. Descripción del territorio, área, dominio de intervención dónde el proyecto se sitúa

30 líneas

1.2. Problemática que aborda el proyecto

20 líneas

1.3. Actores implicados

30 líneas

1.4. Público objetivo

Hacer referencia a su situación laboral, edad, sexo, y cualquier tipo de discriminación a la que se encuentre sujeto.

20 líneas

1.5. Relación del proyecto con otras actividades puestas en marcha en el territorio (éstas pueden ser de otras organizaciones e instituciones)

20 líneas

1.5.1. Articulaciones locales, regionales y nacionales (complementariedad y subsidiariedad)

Describe la relevancia de las relaciones que se establecen entre las actividades descritas en el epígrafe 1.4 y las del proyecto.

20 líneas



1.6. Descripción general del programa o actividad

Definir los objetivos generales y específicos vinculándolos a las actividades del proyecto.

40 líneas

2. PLAN DE TRABAJO

2.1. Resultados esperados (relativos a los/las beneficiarios/as, a las organizaciones e instituciones participantes y al territorio)

40 líneas

2.2. Metodología y medios

2.2.1. Metodologías para la preparación de la puesta en marcha de las actividades (comunicación, movilización ...)

30 líneas

2.2.2. Metodologías para la ejecución (campañas, encuentros, talleres, cursos, etc.)

40 líneas

3. PROGRAMA DE EJECUCIÓN

3.1. Actividades

3.1.1. Actividades preparatorias (reuniones, encuentros, formación....)

30 líneas

3.1.2. Actividades desarrolladas y en marcha

20 líneas

3.2. Resultados alcanzados

3.2.1. Productos

Describe cada producto, sus materiales de soporte – web, papel, CD-ROM, etc. - características y condiciones de uso (si estarán disponibles, cómo y para quiénes).

20 líneas



3.2.2. De todos los resultados alcanzados hasta ahora, cuales considera más importantes para las beneficiarias, para las organizaciones e instituciones involucradas y para el territorio.

20 líneas



4. REFLEXIONES SOBRE BUENAS PRÁCTICAS

4.1. Existen puntos críticos de la problemática de la igualdad de oportunidades y conciliación entre la vida familiar-personal y laboral de hombres y mujeres que el proyecto aborda de manera directa. A continuación se presentan de manera esquemática las soluciones propuestas.

Problema	Programa o Actividad

5.2. Se ha considerado que algunas de las actividades o programas contemplados en el proyecto, podrán ser destacadas como "buenas prácticas". A continuación se expone el por qué.

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.

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

Nombre proyecto:

1. Descripción general de la buena práctica finalmente elegida. Descripción concreta de los elementos de innovación y buen hacer. Definición del título, objetivos, diseño o esquema.
2. ¿En que medida los elementos de innovación identificados favorecen la conciliación entre la vida laboral y familiar?
3. Describe el proceso que vertebra esta buena práctica.
4. ¿Cuáles son los agentes clave para el éxito del proyecto? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles son los beneficiarios/as directos e indirectos?
 - 5.1. ¿Has hecho una valoración de su nivel de satisfacción? Si la respuesta es afirmativa, ¿con qué resultados?
6. ¿Cuáles han sido los resultados alcanzados?
7. ¿Cuáles han sido las principales dificultades encontradas?
8. ¿Si tuvieras que repetir la experiencia harías algo distinto?
9. ¿Qué consideras que se podrá transferir?
 - 9.1. ¿A qué niveles?
10. ¿Cómo podremos medir la factibilidad y la pertinencia de ésta buena práctica?

Recomendaciones prácticas:

- La entrevista y la redacción de los resultados de la misma deberán durar 40' máximo por proyecto;
- Se constituirán grupos de 2 proyectos;
- La entrevista deberá ser conducida con perspectiva crítica, intentando cubrir toda la información solicitada;
- La presentación será cruzada. A cada buena práctica le dedicaremos 15' – 20';

Las hojas de recogida de información de las entrevistas deberán ser entregadas debidamente numeradas, haciendo referencia expresa al proyecto.

LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN: BIBLIOGRAFÍA

ANEXO 7

BIBLIOGRAFÍA "VIVA" DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

- Acuña Franco, S. *Materiales Didácticos para la Orientación Profesional No Sexista: Estrategias de Diversificación*. 2001.
- Ayuntamiento de Getafe. Organismo Autónomo de Formación y Empleo. *"Materiales para la Orientación Socio-Laboral en las Escuelas Taller y Casas de Oficios"*. 1994-1996.
- Ayuntamiento de Getafe. Organismo Autónomo de Formación y Empleo. *"Programa Marco de Intervención en las Escuelas Taller y Casas de Oficio"*. 1997.
- Ayuntamiento de Getafe. Organismo Autónomo de Formación y Empleo. *"Materiales para la Diversificación"*. Documentación Interna del Programa NOW "Acortar Distancias". 1997-1999.
- Ayuntamiento de Getafe. Organismo Autónomo de Formación y Empleo. *"Materiales para la Diversificación"*. Documentación Interna del Programa NOW "Acortar Distancias". 1997-1999.
- Blanch, J.M^a. *Mujer y Mercado de Trabajo. Implicaciones Teóricas y prácticas de la igualdad de oportunidades y la diferencialidad de orientaciones*. Ed. Universidad Autónoma de Barcelona. 1992.
- Brotons Ripoll, P., Lillo Simón, J. y Simón Rodríguez, M^a N. *Cuadernos para la Igualdad de Oportunidades nº 0 y nº 1*. Ed. Diputación Provincial de Alicante. 2001.
- CAZÉS, D. *La perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones civiles*. México. 2000.
- Chillida y Aparicio, M.D. *Igualándonos. Manual para la Formación*. Ed. Fundación A. Mujeres. 1996
- Diputación Provincial de Jaén. Unidad de Promoción y Desarrollo. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo*. Jaén. 2000.
- Fabra, M^a L. *Ni resignadas ni sumisas. Técnicas de grupo para la socialización asertiva de niños y niñas*. Institut de Ciències de L'Éduació. Ed. Universidad Autónoma de Barcelona. 1996
- Fondo Social Europeo (FSE). *Programa Operativo Iniciativa Empleo-NOW*. 1991 a 1999.
- Fondo Social Europeo (FSE). *Directorio de Proyectos. Iniciativa Empleo-NOW*. 1991 a 1999.
- Fondo Social Europeo (FSE). *Evaluación Final de los proyectos de la Iniciativa Empleo-NOW*. 1991 a 1999.
- Fondo Social Europeo (FSE). *Catálogo de productos de Iniciativa Empleo-NOW*. 1995-1997.
- Fondo Social Europeo (FSE). *Programa Operativo Iniciativa Comunitaria Equal*. 2001-2004.
- Fundación Laboral de la Construcción, Comisión Territorial de Andalucía. *Guía de Formación de formadores y formadoras en ocupaciones de la construcción desde una perspectiva de género. Manual del alumnado*. Proyecto Equal "Construyendo Futuro: una Oportunidad de Empleo para las Mujeres". 2003.

- Fundación Laboral de la Construcción, Comisión Territorial de Andalucía. *Guía didáctica del profesorado para la formación de formadores y formadoras en ocupaciones de la construcción desde una perspectiva de género*. Proyecto Equal "Construyendo Futuro: una Oportunidad de Empleo para las Mujeres". 2003
- García, C., Rayo, L. Y Rodríguez, R. *Guías para la Diversificación de Opciones Profesionales*. Programa NOW. Ed. Instituto de la Mujer y FSE. 1995.
- IEA. Instituto de Estadística de Andalucía. *Mujeres Andaluzas, datos básicos 2002. Perspectivas de género*. 2002.
- INE: *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. 1994.
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia. *Curso de Formación en Educación No Sexista*, Serie Encuentros nº 3. 1996.
- Instituto Andaluz de la Mujer y LIKaDI. *Acompañar Procesos de Diversificación Profesional en el Sector de la Construcción*. Proyecto EQUAL "Construyendo Futuro una Oportunidad de Empleo para las Mujeres". 2003.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres*. 2001-2005. Serie Documentos nº 33. 2001.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Los Informes Periódicos de España ante el Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas*. Informes Tercero y Cuarto. Serie Informes nº 29. 2000.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *"Cómo orientar a chicas y chicos"*. Cuadernos de Educación No Sexista. 1997.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Programa NOW "Nuevas Oportunidades para las Mujeres. Módulos Descubre Nuevas Profesiones"*. 1993 – 1995.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Guía para una Selección de Personal No Sexista*. Cuadernos de Educación No Sexista. 1995.
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Fichas Descubre Nuevas Profesiones*. 1992.
- Jaramillo Guijarro, C. *Formación del Profesorado: Igualdad de Oportunidades entre Chicas y Chicos*. Ed. Instituto de la Mujer. 1999.
- LIKaDI. *Mujeres y Hombres en el siglo XXI. Guía para la Igualdad de Oportunidades Profesionales*. Ed. FADE, Asturias. 2003.
- LIKaDI. *Estrategias docentes para trabajar la Diversificación Profesional*. 2003.
- LIKaDI. *Guía didáctica para la búsqueda de empleo. El camino hacia el empleo*. Ed. Ayuntamiento de Getafe. 1999.
- LIKaDI. *Instrumentos de apoyo para la diversificación profesional*. Ed. Ayuntamiento de Getafe. 1999.
- LIKaDI. *Herramientas de apoyo para favorecer una elección profesional no sexista: referentes profesionales femeninos*. Ed. Ayuntamiento de Getafe. 1999.
- LIKaDI. *Kairos. Guía de desarrollo de carrera*. Ed. Fundación Directa. Madrid 1997.

- Macías Sistiada, C. y Fernández-Cid Enríquez, M. *Las actitudes del empresariado ante la contratación de mujeres*. Ed. Ayuntamiento de Getafe. 1995.
- Martín, Molly. *Mujeres con Mono Azul. Historia de lucha y de éxito en el Trabajo*. Ed. Comunidad de Madrid. 1990.
- Ministerio de Educación y Ciencia. Dirección General de Renovación Pedagógica. *Guía Didáctica para una Orientación no Sexista*. 1988.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Feder (FSE). *"Empleo y Mujer"*. Revista de Economía y Sociología del Trabajo nº 13/14. 1988.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Feder (FSE). *Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. 1994-1999. Programa Operativo*. Ed. Unión Europea. 1994.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *"La automatización y el futuro del trabajo"*. Informes de Nuevas Tecnologías y Diversificación profesional.
- OCDE. Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico. *Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres*. Informe de un grupo de expertos de alto nivel al Secretario General. Serie DOCUMENTOS. Nº13. Ed. Mº de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1993.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *Repercusiones de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer*. 1993.
- Poal Marcet, Gloria. *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación Mujer - Mundo Laboral*. Ed. Siglo XXI de España. 1993.
- Sánchez Llopis, E. y Bernabé, I. *"Negociación-Acción. Materiales formativos de apoyo al Programa NOW ÓPTIMA"*. Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. 1998.
- Secretaria de la Mujer. CCOO. *Gestionar la Igualdad*. 2 Manuales con CD Rom. 2003
- Secretaría de la Mujer. Federación Minerometalúrgica de CC.OO. *"Jornadas sobre la organización del trabajo y la distribución de los tiempos de trabajo"*. Madrid 11 y 12 de Enero de 1995.
- Varias Autoras. *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. Ed. Narcea. 2001.
- Varias Autoras. *10 palabras claves sobre la mujer*. Ed. Verbo Divino. 1998.
- Varias Autoras. *Materiales para Coeducar*. Colección Formun Didáctico. Ed. Mare Nostrum. 1991.
- Varias Autoras. Sociología del trabajo. *El trabajo a través de la mujer*. Adele Pesce. Ed Siglo XXI. 1988.
- WG. Consultoras para el Desarrollo S.L. *Guía para un enfoque de género en el desarrollo rural*. 2001.
- WG. Consultoras para el Desarrollo S.L. *Guía para la Participación y Liderazgo de las Mujeres Rurales*. 2001.

VÍDEOS

- Ayuntamiento de Getafe. Organismo Autónomo de Formación y Empleo y LIKaDI. "Referentes Profesionales Femeninos ". 1999
- Instituto Andaluz de la Mujer. "Construyendo Futuro". Publiirreportaje y Clip. Proyecto EQUAL "Construyendo Futuro : una oportunidad de empleo para las mujeres". 2003.
- Instituto Andaluz de la Mujer. "¿Qué quieres ser de mayor?". 1993.
- Instituto Andaluz de la Mujer. "Elige Bien". 1993.
- Instituto de la Mujer. "A por Todas". 1997.
- Instituto de la Mujer. "Mujeres y Empleo". 1997.
- Instituto de la Mujer. "El Trabajo de las Mujeres". 1993.
- Instituto de la Mujer y Ministerio de Educación y Cultura. "Coeducación, Diferencias sin Jerarquías". 1992.
- Instituto de la Mujer. "Mujer y Trabajo". 1990.
- Instituto de la Mujer. "Tú También puedes Elegir". 1989.
- Instituto de la Mujer. "Pequeñas Diferencias, Grandes Consecuencias". 1987.
- Ministerio de Educación y Ciencia. "¿Las Profesiones Tienen Sexo?". 1991.

V. GLOSARIO



GLOSARIO¹

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).

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).

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 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 perjuicio 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 de el trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga que asumen las mujeres, significa

¹ Este glosario ha sido elaborado con la colaboración del Consejo de la Mujer.

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.

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 mujeres 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 existe 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).

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 serie 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).

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).

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 Universo 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: es, 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).





UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

