

Mujer, ¿Tienes una idea de negocio
y quieres ser de las PRIMERAS?



**Monta tu empresa en un sector con poca
presencia de mujeres, como:**

- Conductoras • Diseñadoras Gráficas • Pintoras • Fontaneras
- Informáticas • ...y otros

*Te ofrecemos Asesoramiento empresarial gratuito
y apoyo en la búsqueda de financiación*

eQual Para más información ¡llámanos!
91 524 00 39 - 91 522 15 33
www.diversidadactiva.org



Mujeres en todo tiempo y lugar



**Edita:****Agrupación de Desarrollo "Diversidad Activa"**

(Ayuntamiento de Alcobendas, Ayuntamiento de Alcorcón, Ayuntamiento de Coslada, ATAEM - Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid, AMECOOP - Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas, AMESAL - Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales de Madrid, Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, Fundación Carolina, Instituto de la Mujer y CELEM - Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres.

Consejo Editorial:**Ayuntamiento de Alcobendas:**

Prado Caballero Jurado

Ayuntamiento de Alcorcón:

Maite Rubio Sierra

Ayuntamiento de Coslada:

Iván Manuel Ortega Gallego

Teresa Nevado Bueno

ATAEM

Julia García Vaso

AMECOOP

Mari Carmen Martín García

Ana María Vallina Hoset

AMESAL-ASALMA

Julián Menéndez Moreno

Mar Cristóbal Calabozo

Escuela de Relaciones Laborales:

Julio Fernández Garrido

Fundación Carolina:

Isabel Roser Hernández

Instituto de la Mujer:

Maribel Castellvi

CELEM:

Teresa Nevado Bueno

Coordinación Redacción:

María Medina

Secretaría Técnica:

Diversidad Activa

C/ Almagro 28, 28010 Madrid.

Tel.: 91 31 92782- 91 391 5653

Email: equal@celem.org

Diseño, maquetación,**producción:**

3MB Asociados Comunicación y

Servicios S.L.

Depósito Legal:

M-24228-2006

editorial

"Diversidad Activa"

Aparece hoy el segundo número del Boletín del Proyecto EQUAL "DIVERSIDAD ACTIVA", proyecto liderado por CELEM, la principal red de asociaciones de mujeres de España y sección española de la red europea de idéntico nombre.

Desde que iniciamos la andadura del proyecto, en el año 2005, desde que apareció el primer número de este boletín, en Mayo del 2006, todas las entidades socias de la agrupación de desarrollo hemos recorrido un largo camino

Nuestra página web www.diversidadactiva.org es una buena muestra. En ella se puede encontrar información puntual sobre los trabajos realizados. Desde los diversos estudios sobre obstáculos para las iniciativas emprendedoras de mujeres o la guía de orientación profesional no discriminatoria, hasta los materiales de sensibilización en género dirigidos a enseñanza primaria, secundaria y universitaria o el manual para incorporar la Igualdad de Oportunidades, en la formación profesional y ocupacional.

Desde los cursos de formación tan novedosos como Carnet de Conducir BTP, Gestión del Transporte, o Mantenimiento de Edificios, hasta las medidas de apoyo financiero y gerencias asistidas para nuevas empresas femeninas en sectores no tradicionales.

Y, seguramente, lo más novedoso: los trabajos realizados en responsabilidad social, con la presentación, no sólo de ejemplos de prácticas empresariales responsables desde el punto de vista de género, sino la elaboración de una metodología e indicadores para tratar de objetivar la evaluación de estas medidas y aportar a las empresas una herramienta de la que, en la actualidad, carecen. Porque creemos que la responsabilidad social no puede ni debe entenderse tan sólo como conciliación; la falta de promoción, el encasillamiento femenino en determinadas categorías, la escasa presencia de mujeres en puestos directivos, deberían ser elementos fundamentales de responsabilidad social a considerar dentro del mundo empre-

sarial y elementos a tener en cuenta en los planes de igualdad de las mismas, contemplados en la futura Ley de Igualdad a punto de ser aprobada en el Parlamento Español.

Mientras tanto, las actividades con nuestros socios transnacionales han continuado, incrementando la relación entre todos y el intercambio de conocimientos y experiencias. Así, en el año 2006 hemos realizado los siguientes seminarios: el pasado mes de Febrero, en Madrid, y en Octubre, en Venecia sobre emprendimiento femenino, y de nuevo, en Mayo, en Madrid y en Noviembre, en Lubiana, sobre responsabilidad social y género. El intercambio de experiencias entre las Cámaras de Comercio de Madrid y Venecia, desarrollada en el marco de nuestro proyecto ha sido enormemente interesante. El conocimiento de los problemas para las mujeres de países, ya comunitarios pero desconocidos para nosotros, como son Polonia y Eslovenia ha enriquecido la visión de todos nosotros.

En este año 2007, sólo nos falta afrontar la recta final, terminar los trabajos en marcha y, en definitiva, dejar la experiencia de muchas buenas prácticas realizadas, de algunos trabajos realmente novedosos que queremos presentar a las empresas, de un buen hacer y un mejor conocimiento entre las entidades socias del proyecto, que, hasta ahora, trabajábamos de espaldas.

Y, por encima de todo, como señalábamos en el primer número del Boletín, esperamos ayudar a crear y consolidar unos mecanismos de funcionamiento más adecuados que los actuales para lograr que las mujeres españolas y europeas logren estar en cualquier sector de la actividad laboral o empresarial y en cualquier nivel de la misma, fundamentalmente, que logren estar presentes en el siempre reducido campo de aquellos, hasta ahora casi siempre masculinos, que toman las decisiones.

Teresa Nevado Bueno
Directora del Proyecto
Vicepresidenta de CELEM

ENTREVISTA

M^a Carmen Martín García

Presidenta de AMECOOP

"Somos mujeres de cooperativas y no, cooperativas de mujeres"



Más de veinte años de experiencia profesional, como socia y trabajadora de cooperativa, avalan a M^a Carmen Martín, Presidenta de AMECOOP (Asociación de Mujeres empresarias de cooperativas). En esta entrevista nos habla de cómo funciona AMECOOP, de conciliación y de las oportunidades laborales que pueden encontrar las mujeres en las cooperativas.

1. ¿Cómo surgió AMECOOP?

En el año 1990 un grupo de mujeres de las cooperativas madrileñas, asistimos a distintos encuentros de mujeres empresarias y directivas, y es en estos encuentros, donde vimos la necesidad de organizarnos de alguna forma, ya que nos dimos cuenta que nosotras teníamos otra manera de hacer empresa, al pertenecer al sector cooperativo. Como éramos mujeres que participábamos en nuestras cooperativas, la mayoría mixtas, buscamos la fórmula de Asociación, con el objeto de que cualquier mujer de cualquier cooperativa pudiera verse acompañada, no aislada, y así pudiera participar en el movimiento cooperativo, si así lo deseaba. Por lo tanto, somos mujeres de cooperativas y no cooperativas de mujeres, aunque también

haya cooperativas sólo de mujeres. En la actualidad, hemos conseguido estar en el Plan Estratégico de la Unión de Cooperativas, e incorporar a este Plan la perspectiva de género. En nuestro caso teoría y práctica van de la mano.

2. ¿Cuáles son sus objetivos?

Fundamentalmente, la promoción del cooperativismo de las mujeres. La formación y el desarrollo de estas mujeres cooperativistas, facilitando la consecución del auto-empleo unido a la formación de cooperativas.

El fomento de la participación en sus propias cooperativas de las mujeres (eliminación de obstáculos y miedos para asumir puestos de responsabilidad, etc).

El último estudio que hicimos ya hace algunos años, nos decía que las mujeres respondíamos al 40% del empleo cooperativo

ENTREVISTA

Las mujeres cada vez estamos más preparadas para compatibilizar vida, trabajo y ocio

La creación de espacios de encuentro, comunicación y debate con organizaciones de la economía social y otras organizaciones de mujeres.

La contribución y la incorporación de acciones positivas en el ámbito laboral, introduciendo la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo en particular.

La contribución y la cooperación al desarrollo de las mujeres cooperativistas dentro y fuera de nuestras fronteras.

Y todos aquellos objetivos que la propia evolución de AMECOOP nos vaya permitiendo alcanzar.

3. ¿Cuántas cooperativas han formado hasta la fecha?

Como ya he comentado, no sólo es importante el número de cooperativas de mujeres, cuentan también los puestos laborales que se crean para las mujeres en las cooperativas mixtas. Para llegar a una cifra que nos proporcionara la situación real de la mujer en el mundo cooperativo, tendríamos que sumar las cooperativas de mujeres que se han creado a las mujeres que se han ido incorporando a las cooperativas ya creadas.

4. ¿Cómo es el panorama actual en cuanto a la presencia de mujeres en la parcela cooperativa?

Yo diría que buena, más que buena. En cuanto a la proporción de hombres y mujeres dentro de las propias cooperativas me atrevería a decir que somos más las mujeres y que también asumimos puestos de responsabilidad.



El último estudio que hicimos ya hace algunos años, nos decía que las mujeres respondíamos al 40% del empleo cooperativo, es decir, que ya caminábamos hacia el equilibrio entre hombres y mujeres, y al día de hoy, me atrevería a decir que el equilibrio ya existe. Pues toda la creación de empleo en el mundo cooperativo que se ha ido generando en el último año, mayoritariamente ha sido femenino.

5. ¿Están cada vez más preparadas las mujeres para compatibilizar la vida personal y profesional?

Las mujeres cada vez estamos más preparadas para compatibilizar vida, trabajo y ocio. Lo que ocurre, es que en la sociedad aún existen barreras objetivas y también subjetivas que impiden la equidad y la corresponsabilidad, porque. ¿qué es lo que se entiende por conciliación?. Seguro que si preguntamos, nos encontraríamos con multitud de respuestas. Yo diría que existen tantas formas de conciliar como personas. Lo que sí quiero dejar patente es que las mujeres gestionamos el tiempo mucho mejor, lo que nos permite hacer muchas más cosas. Las empresas en su gran mayoría aún no se han dado cuenta, pero tendrían que observar un poco el comportamiento de ambos sexos. Sólo pondría un ejemplo, cuando hay una comida de trabajo, las mujeres terminamos los temas que nos ocupan y enseguida nos vamos, mientras que ellos, dilatan y dilatan el tiempo, luego dan a entender que como están más tiempo en la empresa, trabajan más, y no es así, es cuestión de eficacia.

6. ¿Qué handicaps tienen aún que superar las mujeres para lograr alcanzar puestos directivos y de responsabilidad?

Las mujeres no tenemos que superar nada para ser directivas o asumir puestos responsables, porque capacidad tenemos para asumir estos cargos.

Las dificultades las tenemos en la familia cuando tenemos hijos menores y hay que cuidar a nuestros mayores. Las empresas enseguida toman nota de ello y lo tienen en cuenta a la hora de promocionar a su personal.

ENTREVISTA

Es importante que en los hogares haya corresponsabilidad con las obligaciones y tareas familiares. Las empresas tendrían y deberían apoyar a sus empleados y empleadas, con horarios flexibles, bancos del tiempo y todas aquellas medidas que ayuden a conciliar a sus empleados y empleadas. Todo esto tendría que estar integrado en la estrategia empresarial y sobre todo, en las políticas de Recursos Humanos.

7. ¿Qué ventajas ofrece a las empresarias la fórmula cooperativa de trabajo asociado?

La equidad y la igualdad son muy importantes. En las cooperativas el hecho de que pongas una cantidad más grande o más pequeña es igual, una persona un voto. Pero fundamentalmente, las ventajas que yo encuentro en las cooperativas es que compartes responsabilidad, riesgo y tienes la ventaja de no estar sola en el emprendimiento del proyecto empresarial. Para mí esto es fundamental si las cooperativas son pequeñas. Si las cooperativas son mayores, su principal ventaja es la formación personal y humana. La formación es obligatoria. Por otra parte, las cooperativas están enmarcadas en una ley, que te permite evolucionar profesionalmente y humanamente, en cuanto a que te implicas en lo social de la cooperativa, en lo estratégico y en la producción. Los emprendedores de las cooperativas tienen que tener una filosofía de generosidad, porque la ley te dice que también tienes que estar involucrado en el entorno social, en el territorio, de hecho cuando haces los balances, tienes que distribuir una parte obligatoria para Fondo Social y Promoción. Eso lo puedes revertir en cooperación internacional o en el territorio donde te mueves.

8. AMECOOP es uno de los socios de la Agrupación de Desarrollo del Proyecto "Diversidad Activa". ¿Cómo surge colaborar en este Proyecto perteneciente a la Iniciativa europea Equal?

AMECOOP ya venía participando como Agrupación de Desarrollo en otros Equal y por lo tanto, ya contábamos con una amplia experiencia a la hora de gestionar este tipo de proyectos. El contacto con CELEM se produce al estar vinculada AMECOOP al Consejo de la Mujer, ya que somos parte

de la Agrupación de Desarrollo de los proyectos de la Iniciativa europea Equal que lleva el Consejo de la Mujer. Desde nuestra asociación estamos abiertas a colaborar con las Asociaciones de mujeres, siempre que los objetivos sean comunes, por la igualdad, la perspectiva de género, etc.

9. ¿Qué papel está desempeñando AMECOOP dentro del Proyecto "Diversidad Activa"?

AMECOOP ha desarrollado, dentro del marco del Proyecto "Diversidad Activa", diversas acciones que intentan impulsar el acceso de las mujeres a profesiones y las que se encuentran subrepresentadas y que a su vez, intentan combatir la segregación horizontal y vertical como:

- Formación sobre Modelos de Empresas de Economía Social y Gestión Empresarial: dirigidas a emprendedoras, para trabajar aspectos como la maduración de la idea empresarial, puesta en marcha y planificación del negocio.
- Creación de Empresas (Gerencias Asistidas): asesoramiento técnico especializado y acompañamiento a empresas de mujeres creadas en sectores masculinizados.
- Mentoring a Empresas de Mujeres: acompañamiento a emprendedoras por parte de empresas de mujeres ya creadas para ejemplificar soluciones a problemas concretos con lo que se han tenido que encontrar otras emprendedoras.
- Servicio de Apoyo Financiero: asesoramiento integral en todos los aspectos financieros para apoyar la búsqueda de financiación e intermediación entre las emprendedoras y las entidades financieras

10. ¿Cuáles son los objetivos de AMECOOP dentro de este Proyecto?

Este proyecto nos brinda la posibilidad de establecer canales de colaboración y coordinación con otras entidades de mujeres y otras representantes del ámbito económico, al mismo tiempo que, promocionar las cooperativas de trabajo entre las mujeres favoreciendo su autonomía y autogestión en el empleo, y a su vez, su participación en el ámbito económico.

Este proyecto nos brinda la posibilidad de establecer canales de colaboración y coordinación con otras entidades de mujeres

Ejecución del Proyecto Diversidad Activa en el ejercicio 2006

Julián Menéndez. Director Técnico de ASALMA y Asistencia Técnica del Proyecto.

Seminario "Creación de Empresas de Economía Social", organizado por AMECOOP, ATAEM y AMESAL como socios del proyecto EQUAL "Por la Diversidad Activa" en el mercado laboral

El seminario tuvo lugar en horario de 10:30 a 13:30 el día 6 de Febrero de 2007 en el salón de actos de CELEM, calle Almagro, 28 Bajo



El desarrollo de las actuaciones durante el año 2006, han cumplido el presupuesto y el cronograma previsto pudiendo destacarse los siguientes aspectos:

Se ha finalizado el diseño de la página web del proyecto, estando a disposición de todos los socios y beneficiarios del proyecto en la dirección www.diversidadactiva.org.

En el apartado de estudios se ha finalizado el "Diagnóstico sobre segregación, obstáculos y estereotipos" en el que se establece un análisis de las claves para las iniciativas empre-

edoras femeninas desde el punto de vista de los participantes y de los servicios técnicos especializados. Con este trabajo se pretende apoyar a las entidades participantes en las tareas de atención y orientación a mujeres emprendedoras.

Se encuentra en fase de finalización el "Estudio sobre nuevos yacimientos para el empleo de mujeres".

También se ha finalizado la elaboración de los materiales de apoyo didáctico y formativo.

Estos materiales han consistido en:

- Un juego didáctico formado por un juego de cartas para jugar en grupos, con el objetivo de formar familias profesionales con paridad en la distribución de sexos y



Seminario Transnacional celebrado en Ljubljana los días 16 y 17 de noviembre de 2006

conocer la formación necesaria para acceder a cada una de ellas.

- Guía de autoaplicación sobre diversificación profesional. Dirigida a jóvenes de secundaria estructurada en diferentes apartados con el fin de propiciar la reflexión en el alumnado sobre estereotipos y prejuicios existentes que condicionan la elección profesional.

- Manual de igualdad de oportunidades

La propuesta sobre la que se ha trabajado parte del análisis de "historias de vida" que pretenden visualizar la existencia de mandatos de género y su repercusión en el desarrollo personal de mujeres y hombres como primer paso para lograr la sensibilización de la población en general en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

También se encuentra en fase de finalización el "Catálogo de prácticas socialmente responsables en relación con la lucha contra la segregación vertical. Acción consistente en el análisis de experiencias socialmente responsables relacionadas con la implementación de medidas que favorezcan la participación de las mujeres en la forma de decisiones en las empresas, la igualdad efectiva en la escala salarial, el impulso de las medidas de conciliación, el acceso a puestos de responsabilidad y en definitiva todas aquellas acciones relevantes en relación con la participación efectiva de las mujeres en la gestión empresarial.

En el apartado de sensibilización y difusión se han desarrollado actuaciones por parte del Ayuntamiento de Coslada, dirigidos a alumnos de enseñanza primaria y secundaria.

Así mismo se ha desarrollado el seminario transnacional celebrado en la Cámara de Comercio de Madrid, los días 31 de Mayo, 1 y 2 de Junio.

En el ámbito de la formación se han puesto en marcha los procesos de captación y selección de alumnos por parte de los ayuntamientos de Alcobendas, Alcorcón y Coslada, y la impartición de acciones formativas tanto técnico profesional, como sobre modelos de economía social. Las acciones formativas realizadas han sido:

- Habilidades directivas.
 - Mantenimiento de edificios
 - Gestión y administración de redes.
 - Carnet de conducir BTP
 - Gestión de transporte
 - Pintura y decoración de interiores

Por último señalar que en el ámbito de fomento del autoempleo las organizaciones empresariales ATAEM, AMESAL y AMECOOP han iniciado las acciones de gerencia asistida y mentoring y acompañamiento a empresas de mujeres que tiene como objetivo la creación de empresas que den trabajo a más de 60 mujeres empresarias.

Se ha finalizado el diseño de la página web del proyecto, está a disposición en la dirección www.diversidadactiva.org

D. Julio Fernández Garrido

Director de la Escuela de Relaciones Laborales



“Nuestra universidad respalda esta iniciativa tanto desde los organismos implicados, como desde su equipo de gobierno”

1. La escuela de Relaciones Laborales forma parte del Proyecto DIVERSIDAD ACTIVA de la Iniciativa Comunitaria EQUAL ¿Cuáles fueron las razones que le llevaron a participar en este proyecto?

Desde su fundación, la Escuela de Relaciones Laborales siempre ha mantenido una línea de investigación y proyectos de intervención desde un enfoque de género y, en general, de promoción de la igualdad. Por otro lado, siempre hemos procurado mantener una conexión con las entidades de referencia en los dominios en los que actuamos y esa era nuestra circunstancia con una buena parte de las entidades que participan en Diversidad Activa. Cuando surge la idea del proyecto (que abordaba un conjunto de áreas de intervención impor-



ESCUELA DE
RELACIONES LABORALES
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

tantes) nos parecía totalmente conveniente nuestra incorporación (eran temas en los que trabajábamos y teníamos un compromiso, conocíamos a una buena parte de las personas y entidades que iban a participar, y por tanto había una comodidad en la colaboración, etc..)

2. ¿En que medida se implica la Escuela de Relaciones Laborales en el Proyecto DIVERSIDAD ACTIVA?

En toda la que está a su alcance. En el proyecto participamos diversas personas de las que trabajan en el centro, pero todos los recursos del mismo (a nivel humano y material) hemos procurado que sirvan de apoyo y respaldo (el centro de documentación y las revisiones que mantenemos respecto de los diversos tópicos de trabajo, instalaciones para reuniones, etc..). Considera, por ejemplo, que en este proyecto hay un respaldo técnico de dos personas del equipo directivo que, a la vez, mantenemos una actividad de gestión, una investigadora dedicada a tiempo completo y un conjunto de investigadores/as a tiempo parcial para la consecución de datos, redacción de informes, etc..

Por otro lado, nuestra universidad respalda igualmente esta iniciativa tanto desde los organismos implicados (Oficina de género, Fundación General de la Universidad Complutense) como desde el equipo de gobierno.

3. ¿Cuál es su balance de los estudios que ha llevado a cabo La Escuela de Relaciones Laborales dentro de este Proyecto?

Una de nuestras responsabilidades principales ha sido llevar a efecto dos clases de estudios:

- Los relativos a “las buenas prácticas” a mantener en programas de autoempleo dirigidos a mujeres. Para ello hemos procurado realizar una revisión exhaustiva de lo realizado hasta el presente (en nuestro país, la UE, etc..) y una toma de datos sobre emprendedoras, técnicas del área de mujer, técnicas/os del área de pro-

moción. La “plantilla básica de los programas con más éxito”, y adecuados a las necesidades de las mujeres, es lo que establecíamos al final

- Los concernientes a los sectores y perfiles recomendables para emprender con éxito, especialmente en los núcleos urbanos de desarrollo del programa y en áreas en las que las mujeres estuviesen infrarepresentadas. Los informes de progreso mantenidos están ayudando a establecer, con conocimiento, en qué y para quienes hay que desarrollar las iniciativas.

En la web de “Diversidad Activa” hemos procurado incluir los informes y recomendaciones de manera que tengan utilidad para nuestra agrupación de desarrollo y otras experiencias similares.

4. ¿Cuáles son las principales actividades de la Escuela de Relaciones Laborales?

En más de un 80% realizamos investigación, estudios, trabajos de consultoría. Los temas en los que trabajamos son los ya citados de género, en el área de promoción de la igualdad mantenemos una línea sobre personas discapacitadas (entre otros proyectos se encuentra el observatorio de accesibilidad mantenido por la cátedra Microsoft), una serie de proyectos sobre oportunidades de empleo para colectivos concretos y en sectores específicos (acabamos de entregar un informe al observatorio de la madera sobre oportunidades y condiciones de las mismas para mujeres, jóvenes, etc..), una serie de proyectos relativos a Formación (la oficina técnica de formación continua en administración local, un estudio sobre necesidades de formación para la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, etc..) y hemos iniciado un proyecto muy atractivo sobre el impacto de las políticas en conjunto, y en concreto de las políticas de responsabilidad social de una gran empresa (GAMESA, del sector de energías renovables) en los entornos en los que se ubica.

En el ámbito de formación mantenemos con FOREM un curso a distancia de formación

Desde su fundación, la Escuela de Relaciones Laborales siempre ha mantenido una línea de investigación

ENTREVISTA

de agentes de igualdad, realizamos con el COIE de la UCM el proyecto de formación en competencias transversales, impartimos un conjunto de cursos para diferentes entidades, etc.

Hay más temas pero casi me parece mejor hablar de los mismos cuando surjan.

5. Como experto en el campo de la orientación sociolaboral, ¿Cree que la situación de la mujer a la hora de buscar un empleo ha cambiado mucho en los últimos años?

Claramente. Ha cambiado nuestra sociedad (aunque quede mucho por transformar) y las políticas y programas de promoción de la igualdad han tenido un importante impacto. Es verdad que siguen existiendo tanto discriminaciones directas como indirectas, pero también es cierto que hay una red de apoyo y asesoramiento laboral que ayuda a la transición al empleo (enseña a buscar trabajo, como hacerlo, etc.) y que estos programas acortan tiempo de búsqueda, desgastes, etc.

6. ¿Persisten los miedos de la mujer a la hora de optar a empleos en profesiones tradicionalmente masculinas?

Todavía están presentes, y con cierta razón porque habrá que "encajar" bastantes hostilidades y "pruebas especiales" (que no se harían jamás a varones). En algunos casos, de hecho, la entrada es complicada tanto en puestos de cualificación media (piensa en conductoras de autobuses, ferrallistas, bomberas) como superiores (ingenieras de montes, por ejemplo).

Claro que estos miedos están más presentes cuando consideramos las edades o generaciones intermedias, pero también, aunque más difusos, en jóvenes. Por ejemplo, las chicas que optan por especialidades tradicionalmente masculinas de la FP, está claro que necesitarían un respaldo especial, programas de acción positiva para "terminar de completar el impulso y quitar obstáculos" (en algunos

casos abandona el 50%, y de las que quedan, el 75% terminan trabajando en otras áreas).

7. Las estadísticas nos cuentan que en la actualidad hay muchas más mujeres en las aulas universitarias que hombres. ¿Significa esto que cada vez hay más mujeres en titulaciones como Ingeniería Industrial o Arquitectura?

Sí. Cada vez entran más porcentualmente, y cada vez más aprueban (antes que lo varones, por cierto).

8. ¿Participa la Escuela de Relaciones Laborales en otros proyectos dependientes del Fondo Social Europeo?

Éste es uno de los casos que antes decía que prefería dejar para otro momento. Sí: en la actualidad formamos parte del proyecto CAVA (un programa FSE) dirigido a la detección de buenas prácticas para el mantenimiento o acceso al empleo de mayores de 45 años. Formamos parte de una red en la que participan otros cinco países de la UE.

9. ¿Cuáles son las medidas que facilitarían el acceso al empleo de una mujer mayor de 45 años?

- Por un lado, la detección y preparación respecto de sectores en los que hay necesidades de personal.
- Por otro, y en una serie de casos, tendríamos que realizar una combinación de programas de empleo (orientación, mejora de la motivación, incluyendo preformación, recualificación cuando fuese necesario, y, por supuesto, promoción del colectivo). En todos los casos, no obstante, me parece imprescindible que se den dos condiciones: estar "pegados a la realidad de necesidades de personal o servicios (si se trata de autoempleo)" y contar con la implicación del sector productivo (empresas, entidades, etc..) que pueden ser contratantes o "encargantes" desde el primer momento (o al menos el más temprano).

De las actividades de la Escuela más de un 80% realizamos investigación, estudios, trabajos de consultoría

AGENDA

Agenda Transnacional Proyecto "Diversidad Activa"

12 y 13 de abril.
Torun (Polonia).
Reunión de Dirección
(Steering Committee).

Participantes: Italia,
España, Polonia y
Eslovenia.



19 y 20 de abril.
Madrid (España).
Reunión Transnacional.
"Participación de las Mujeres
en el Desarrollo Económico:
Emprendimiento".

Participantes: Italia y España

30, 31 y 1 de junio.
Torun (Polonia). Reunión
Transnacional. "Respon-
sabilidad Social
Corporativa y de Género"

Participantes: Italia,
España, Polonia y
Eslovenia

