

Otras publicaciones asociadas al proyecto Àgora Nord:

- COMPETENCIAS PROFESIONALES ASOCIADAS AL TRABAJO EN RED
- INSTRUMENTOS DE TRABAJO
- CUESTIONARIO SOCIOMÉTRICO DE LA EMPLEABILIDAD
- LA FORMACIÓN EN EMPRESA. UNA METODOLOGÍA DE INSERCIÓN
- MODELOS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INSERCIÓN. LA EXPERIENCIA TRANSNACIONAL
- HACIA UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABLE. LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN EL SECTOR PÚBLICO.
- GUÍA DE PACTOS TERRITORIALES DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
- GENERACIÓN DE EMPLEO Y MEDIOAMBIENTE
- INFORME ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN LA COMARCA DE L'HORTA NORD.
- INFORME SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN L'HORTA NORD.



PACTEM NORD
CONSORCIO PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO



La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

La experiencia del proyecto Àgora Nord

Edita: Consorcio Pactem Nord
C/ Virgen de los
Desamparados, nº 26
46100 Burjassot, Valencia
pactem@consorci.info
www.consorci.info

**Dirección técnica del proyecto y
coordinación de publicaciones**

José Antonio Navarro
Cristina Millán
Asensi Cabo
Manuel Monje
Pedro Romero

Dirección técnica de la publicación

José Antonio Navarro
Cristina Millán
Esther Pagán

Autores/as / Equipo de redacción

Ana Hernández
Cristina Millán
Encarna Ojeda
Esther Pagán
Olga Serrano

Depósito Legal:
V-1649-2008

Colección | "Territorio y políticas sociales".
Serie | Estudios e investigaciones.



Agradecimientos

Este documento es resultado de la cooperación de profesionales de los ayuntamientos, asociaciones, organizaciones sindicales y otras entidades de diversa índole quienes, a través de la Foro comarcal de Igualdad de Oportunidades constituida al amparo del proyecto Àgora Nord, han propiciado la reflexión y análisis en torno a la igualdad entre hombres y mujeres que se plasma en el presente documento. Por todo ello, agradecemos su colaboración a las entidades y personas que, generosamente, han hecho posible la publicación de este estudio.

Entidades colaboradoras

- Asociación de Mujeres de Valterna, Valterna's 1857
- Asociación de Mujeres Grupo de Dones. Burjassot.
- Asociación de Mujeres La Cañada
- Asociación Vecinos El Empalme, Burjassot
- Ayuntamiento de Alfara del Patriarca.
- Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell
- Ayuntamiento de Burjassot, Xarxa de Dones.
- Ayuntamiento de Foios
- Ayuntamiento de Meliana
- Ayuntamiento de Moncada Dpt de la Dona
- Ayuntamiento de Museros
- Ayuntamiento de Paterna
- Ayuntamiento de Pobl de Farnals
- Ayuntamiento de Vinalesa
- Ayuntamiento de. El Puig, Regidoria de Juventud.
- CC.OO. – PV
- Grup de Dones Burjassot
- Iniciativas e Innovación
- Mancomunitat del Carraixet
- Consuelo Peris. Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell
- Cristina Millán. Responsable del Área de Empleo. Consorcio Pactem Nord
- Dolores Moreno. Asociación Vecinos El Empalme, Burjassot
- Encarna Ojeda. Mediadora sociolaboral. Proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- Esther Pagán. Evaluadora del Proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- Francisco Puig. CC.OO. – PV
- Isabel Soler. Grup de Dones. Burjassot
- Joan Antoni Llusar. Técnica de Inserción y Fomento Empresarial. Proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- José Antonio Navarro. Gerente del Consorcio Pactem Nord
- Julia Laguna. Grup de Dones. Burjassot
- M^a Antonia Moreno. Asociación de Mujeres La Cañada
- M^a Jesús Malara. Asociación Vecinos El Empalme, Burjassot
- M^a José Marco. Iniciativas e Innovación
- M^a Lucía Tolosa. Asociación Vecinos El Empalme, Burjassot
- M^a Pilar Blasco. Servicios Sociales Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell
- Mayca Perez. Mediadora sociolaboral. Proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- Mayte Azorín. Mediadora sociolaboral. Proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- Natalia Belver. Xarxa de Dones. Ayuntamiento de Burjassot
- Nuria Vázquez. Departament de la Dona del Ayuntamiento de Moncada

Integrantes de la Comisión Territorial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Amalia Quiroga. Regidoria de Juventud. Ayuntamiento El Puig
- Amparo García. Servicios Sociales. Mancomunitat del Carraixet
- Amparo Vidal. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Meliana
- Ana M^a Montalt. AEDL Ayuntamiento de Foios
- Antonia Guisado. Asociación de Mujeres de La Cañada.
- Asensi Cabo. Coordinador del proyecto Àgora Nord. Consorcio Pactem Nord
- Belinda Hernández. Espai Dona, Regidoria de la Dona. Ayuntamiento de Meliana
- Carmen Domingo. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Paterna
- Carmen Moreno. Asociación de Mujeres de Valterna, Varlterna's 1857
- Carmen Navarro. Asociación de Mujeres de La Cañada
- Paca. Asociación de Mujeres La Cañada
- Pepa Martínez. AEDL. Ayuntamiento. Vinalesa
- Pilar García. Grup de Dones. Burjassot
- Pilar Lucas. Consorcio Pactem Nord
- Pilar Monzonis. Asociación de Mujeres de La Cañad
- Rosana Gómez. AEDL Ayuntamiento de Alfara del Patriarca
- Sonia Casaus. AEDL. Consorcio Pactem Nord
- Tania Fons .AEDL Ayuntamiento de Pobl de Farnals
- Xavier Valls. Ayuntamiento de Paterna.
- Yolanda Calzado. AEDL. Ayuntamiento de Museros
- Yolanda Nacher. CC.OO. – PV

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

LA EXPERIENCIA DEL PROYECTO ÀGORA NORD

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. CAPÍTULO I. <u>Perspectiva de género en Àgora Nord</u>	13
1.1. Desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral en red	18
1.2. Modelo territorial de cooperación	19
1.3. Experiencia de cooperación transnacional	25
2. CAPÍTULO II. <u>La mujer en el proceso de mediación sociolaboral</u>	29
2.1. Descripción del colectivo atendido	32
2.2. Análisis de los recursos territoriales existentes	33
2.3. Dificultades en la intervención y uso de recursos de conciliación	39
2.4. Itinerarios de inserción en mujeres	45
2.5 Conclusiones	54
3. CAPÍTULO III. <u>La igualdad en el entorno empresarial</u>	57
3.1. Introducción	59
3.2. Intervención directa en empresas	60
3.2.1. Principales líneas de actuación llevadas a cabo. Nuestra experiencia práctica	60
3.2.2. Barreras derivadas de los estereotipos	63
3.2.3. Conocimiento e implantación de políticas de conciliación e igualdad en las empresas de la comarca de L´Horta Nord	75
3.3. Conclusiones	88
4. CAPÍTULO IV. <u>La ruptura de las barreras sociales</u>	91
5. CAPÍTULO V. <u>Visión de futuro</u>	99
6. BIBLIOGRAFÍA	105

INTRODUCCIÓN

El Consorcio Pactem Nord tiene entre sus principales objetivos el fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado de trabajo y la promoción laboral, favoreciendo la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional e incentivando la participación de la mujer en aquellas actividades económicas, sociales y profesionales en que se encuentre infrarepresentada.

De acuerdo con las directrices de la Comisión Europea para los programas de promoción económica y creación de empleo y en consonancia con las líneas directrices del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord, en todos los proyectos y acciones diseñadas o ejecutadas desde el Consorcio Pactem Nord se tiene en cuenta, como principio transversal, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto ha sido especialmente relevante en el caso de la experiencia del proyecto Ágora Nord,

Son numerosos los datos que avalan el hecho de que la situación de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado radicalmente en las dos últimas décadas, planteando nuevos retos a la sociedad en su conjunto y poniendo en evidencia las desigualdades y discriminaciones que las mujeres sufren en el acceso, mantenimiento y promoción laboral.

Por citar sólo algunas cifras recogidas de los *Datos del Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres (febrero de 2007)*:

- El **motor del crecimiento** del empleo en Europa es la **mano de obra femenina**. Desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa en el año 2000, seis de los ocho millones de puestos de trabajo creados en la UE han sido ocupados por mujeres.
- Las mujeres tienen **mayores dificultades para conciliar** la vida profesional y la vida privada debido al desequilibrio en el reparto de las tareas domésticas y familiares. Mientras la **tasa de empleo** de las mujeres entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un hijo, la de los hombres aumenta 6 puntos.
- El 32.9 % de mujeres **trabajan a tiempo parcial** frente al 7.7% de los hombres.
- **El mercado laboral se encuentra fuertemente segmentado**: casi 4 de cada 10 trabajadoras se encuentran en la administración pública, la educación, la sanidad o los servicios sociales.

- **Segregación en la educación.** En la actualidad la mayoría de nuevos diplomados en enseñanza superior son mujeres (59%) y los ámbitos de estudios siguen presentando fuertes estereotipos (enseñanza, humanidades y ciencias del arte y la salud concentran casi la mitad de las diplomadas; de cada diez diplomadas, sólo una lo es en estudios técnicos).
- **Existe un desequilibrio** persistente entre hombres y mujeres en la ocupación de **puestos de toma de decisiones**, tanto políticos como económicos. (los consejos de administración de 50 de las empresas europeas mas importantes que cotizan en bolsa sólo disponían de una mujer por cada diez hombres; y en los parlamentos nacionales las mujeres son sólo el 24%).
- **Diferencia salarial:** por término medio, las mujeres ganan un 15 % menos por hora trabajada que los hombres.
- Las mujeres tienen un **mayor riesgo de exclusión y pobreza**, sobre todo las de edad avanzada y las de familias monoparentales.

Para la OIT la **equidad de género** es, al mismo tiempo, una **cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social**. Es una cuestión de *derechos humanos* porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia; eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación *de facto* y de derecho en el empleo y la ocupación. Es una cuestión de *justicia social*, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Así mismo, es un requisito para el *desarrollo económico y social* porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.

En este contexto, las **nuevas leyes y directrices** que provienen del ámbito europeo, nacional o autonómico, nos están dando un nuevo referente normativo que, por una parte, confirma las **necesidades detectadas en nuestro territorio** y la idoneidad de las actuaciones puestas en marcha por nuestra entidad y, por otra, la **demanda social** que reclama un marco legislativo que garantice, al menos desde un punto de vista de derecho ya que no “de hecho”, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Por todo ello, las acciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está presente en todas y cada una de las actuaciones del Consorcio Pactem Nord, no de una manera meramente formal y como cumplimiento de cuotas o directrices externas, sino de un modo consciente, definiendo medidas de discriminación positiva, derivadas tanto del hecho de ser un principio transversal del Pacto, como de la **convicción de los/las profesionales y gestores que trabajamos en el Consorcio** y, sobre todo, de la **realidad territorial que nos demanda una intervención prioritaria para una población especialmente desfavorecida y con necesidades específicas**. A lo largo del texto se aportarán cifras y reflexiones que avalarán esta situación.

Por otra parte, el Consorcio impulsa **programas específicos de atención a las mujeres** (campañas de sensibilización escolar, diseño de un portal en Internet que permita un intercambio ágil de la información, capacitación de los/las profesionales del territorio, formación dirigida a mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas, etc...). Nuestro reto es diseñar nuevas estrategias que caminen hacia la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, aunque se trate de un camino largo y plagado de obstáculos.

Nuestra manera de trabajar **implica incluir la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de todos y cada uno de los proyectos**. En esto, el Consorcio, y concretamente en el proyecto Àgora, ha sido especialmente cuidadoso.

Además, tratamos de diseñar **proyectos que no requieran el esfuerzo unilateral de las mujeres sino de todos los actores implicados**: en el Consorcio Pactem Nord es una realidad la participación activa y el protagonismo de instituciones públicas, del mundo empresarial y sindical, del tejido asociativo y de los/las profesionales de servicios sociales, empleo y desarrollo local. La clave de nuestros proyectos es el **trabajo en red**, en el que la cooperación, la comunicación y la implicación de todos los implicados en un objetivo común, hacen posible realidades como el proyecto Àgora Nord y el Foro Comarcal de Igualdad de Oportunidades en l'Horta Nord.

El proyecto Àgora Nord ha significado un salto cuantitativo y cualitativo en la gestión de la igualdad de oportunidades que se ha desarrollado en nuestra comarca en los últimos años. **Este documento pretende dejar constancia** de este trabajo y poner "*negro sobre blanco*", **toda una serie de experiencias vividas y propuestas de futuro, fruto del trabajo de numerosos/as profesionales de distintos ámbitos, representantes de asociaciones de la comarca,**

agentes sociales y económicos y de las mujeres “de a pie” que nos han dado su opinión a través de diversos canales de participación (foros, encuestas, entrevistas...).

A lo largo de este texto se abordarán multitud de cuestiones. Entre ellas:

- una aproximación a la realidad de las mujeres en la comarca y a las tremendas dificultades con las que nos encontramos para acceder, mantener o promocionar en un puesto de trabajo;
- presentaremos las carencias y necesidades que se detectan en materia de recursos para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como algunas medidas puestas en marcha desde el Consorcio Pacte Nord para paliar esta situación;
- reflexionaremos sobre los estereotipos que pesan sobre las mujeres y sobre el empresariado, dificultando en gran medida el que éstas puedan moverse en el mercado laboral con las mismas oportunidades que los hombres;
- compartiremos algunas experiencias novedosas en nuestra comarca que pretenden aportar un granito de arena en la lucha por un mundo más justo e igualitario (por ejemplo la campaña “compartiendo vida”);
- una experiencia de cooperación y de comunicación entre profesionales, mujeres, asociaciones, sindicatos... a través de la creación de un Foro comarcal, que ha permitido algo tan elemental y a la vez tan complejo como *conocernos* y empezar a caminar juntos;
- reflexiones sobre la igualdad de hombres y mujeres en el entorno empresarial y el papel de los/las profesionales de la inserción en la “construcción” de oportunidades para las mujeres;
- los aprendizajes que han resultado de compartir experiencias y dificultades con entidades de otros países (Francia, Bélgica y Lituania);
- la necesidad de capacitar a los/las profesionales que, desde distintas instituciones y disciplinas, trabajamos de un modo u otro con mujeres;

El objetivo fundamental de este trabajo es dar a conocer nuestra experiencia esperando que sea de utilidad en otros contextos y a otros profesionales.

Como reflexionó una mujer pionera en el camino hacia la equidad entre hombres y mujeres, Concepción Arenal, “Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen”. Con nuestro trabajo, las profesionales que hemos colaborado en este proyecto, hemos intentado hacer “más posible” la igualdad.

CAPITULO I

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
ÀGORA NORD

ÀGORA NORD es un proyecto impulsado desde el Consorcio Pactem Nord en el marco de la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

El proyecto se inscribe en el Área temática 1 del eje 1, Capacidad de inserción profesional, centrada en "Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos/as".

El proyecto se estructura en dos ejes fundamentales:

- Empowerment personal. Mediante el impulso de actuaciones, metodologías y profesionales se pretende promover el desarrollo constante, progresivo y consciente de las potencialidades individuales, acompañado de un aumento en la autonomía y en la asunción de responsabilidades por parte de la persona, con el objetivo último de lograr su inserción laboral.
- Empowerment territorial, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de potencialidades territoriales endógenas mediante el impulso de procesos de cooperación que permitan generar entornos favorables para la integración social y laboral.

El *empowerment* territorial y personal se desarrollarán de forma paralela e interrelacionada.

El proyecto ÀGORA NORD se desarrolla en un marco laboral caracterizado por una tasa de desempleo femenina que duplica a la de los hombres (un 16,50% frente a un 8,20%, INE 2001), nos encontramos pues con un número significativo de mujeres demandantes de empleo en la comarca de l'Horta Nord. Esta cifra se sitúa en un porcentaje de mujeres inscritas como demandantes de empleo que roza el 60% de la población en edad de trabajar. (56,81% de mujeres paradas).

COMARCA DE L'HORTA NORD									
TASA DE EMPLEO		TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE PARO		TASA DE ASALARIZACION		TASA DE TEMPORALIDAD	
51%		57%		12%		84%		31%	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
65%	37%	71%	44%	8%	17%	82%	87%	28%	35%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Este hecho hace que los objetivos del proyecto se redimensionen atendiendo a la necesidad de velar por la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades persiguiendo específicamente:

- El acompañamiento hacia la búsqueda de empleo de calidad y en condiciones de igualdad para las mujeres.
- El asesoramiento formativo y la aportación de metodologías de orientación a las profesionales y a los profesionales de la intervención laboral de la comarca, que faciliten los procesos de inserción, así como la experimentación de nuevas fórmulas de inserción atendiendo a variables de género que evidencian las diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres y que, de no contemplarse, producirían un impacto diferente reforzando las desigualdades existentes.
- El apoyo y búsqueda de herramientas y soluciones que faciliten el diagnóstico y el acompañamiento hacia la puesta en marcha de las ideas de negocio que promuevan las mujeres, incorporando en el estudio para su superación, las especiales dificultades de acceso a una financiación, la necesidad de una corresponsabilidad familiar y el respaldo del en torno de la mujer.
- El impulso de un proceso de fortalecimiento territorial, incidiendo en el desarrollo de potencialidades territoriales endógenas que contemplen las variables de género y que podría concluir en la creación de una red de cooperación comarcal de profesionales por la igualdad hacia la búsqueda de empleo.
- El estudio de políticas de igualdad comunitarias, desde el ámbito de trabajo transnacional, que nos permita conocer otras experiencias enriquecedoras en la búsqueda de soluciones conjuntas frente a situaciones de doble exclusión como la que sufren las mujeres cabezas de familia “monomarentales”

El proyecto ÀGORA NORD, se convierte así en un complemento y un revulsivo desde la perspectiva de integración del mainstreaming de género, entendido como estrategia cuyo objetivo es incorporar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y actuaciones, facilitando la participación equilibrada de mujeres y hombres en la sociedad.

MARCO DE ACTUACIÓN

Tanto en la planificación inicial del proyecto como a lo largo de todo su desarrollo se ha realizado un seguimiento diferenciado de las personas en función del sexo. Así, se ha contado con la colaboración de una entidad especialista en materia de igualdad de oportunidades **Iniciativas e Innovación**, que ha facilitado la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones del programa en el que se han desplegado medidas específicas dirigidas a las mujeres (programas de ayudas en materia de conciliación laboral, economía de fichas, ayudas al transporte, adquisición de habilidades sociales en clave de mujer, etc) y se ha corresponsabilizado del desarrollo de otras actuaciones específicas de igualdad de oportunidades, por ejemplo, la realización de una campaña de sensibilización en igualdad y conciliación dirigida a 400 escolares de la comarca bajo el lema “Cuánto mide tu vida compartida”.

La perspectiva de Igualdad de Oportunidades, en el marco de actuación del proyecto Ágora Nord, se desarrolla entorno a dos puntos básicos

- El desarrollo de los itinerarios en red.
- El modelo territorial de cooperación.

1.1. DESARROLLO DE ITINERARIOS EN RED

En la definición de funciones y estrategias asociadas al trabajo en red, se destacan aquellas derivadas de la atención específica dirigida a las mujeres en este proyecto. En su diseño inicial se estableció como medida de acción positiva una atención a mujeres de al menos el 64% de las personas atendidas. Esta propuesta facilitó notablemente el desarrollo de itinerarios enfocados y destinados a mujeres. Finalmente el 72% del total de las personas atendidas han sido mujeres, superando con creces las expectativas de impacto del proyecto desde la perspectiva de género.

Así mismo, en el diseño de todas las herramientas de intervención ha primado la incorporación de la perspectiva de género. Es el caso de la base de datos de gestión integrada del itinerario, que permite un tratamiento de la información segregada por sexo facilitando, por un lado, el conocimiento exhaustivo de las intervenciones dirigidas a mujeres y la planificación de acciones concretas, como han sido las ayudas económicas dirigidas a mujeres: economía de fichas, ayudas al transporte y ayudas de conciliación, y por otro, el seguimiento de estas actuaciones.

Desde el proceso de intermediación y de formación en empresa se impulsó, tanto la participación de las mujeres en los procesos de selección de las empresas como su participación en la formación de empresas, introduciendo el principio de igualdad para evitar la segregación ocupacional horizontal y vertical.

Este hecho ha favorecido la inserción y la formación de mujeres en sectores y ocupaciones tradicionalmente representadas por hombres. Por ejemplo, la acción formativa de manipulación de cargas y manipulación de carretillas automotoras. En esta acción formativa, que tradicionalmente suele estar dirigida a varones, participaron mujeres formándose en una ocupación masculinizada, resultando finalmente contratadas algunas de ellas.

1.2. MODELO TERRITORIAL DE COOPERACIÓN

EL PACTO TERRITORIAL

Tanto en el texto como en el espíritu del propio Pacto Territorial para el Empleo de l'Horta Nord se contemplan medidas para el fomento de la contratación femenina y para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Los principios rectores del Pacto implican, desde el respeto a la autonomía local y partiendo de un enfoque de “abajo a arriba”, la puesta en marcha de proyectos que generen redes de cooperación que permitan optimizar los esfuerzos y maximizar los recursos existentes en nuestro territorio dirigidos a mejorar la situación de las mujeres en la comarca.

GRUPOS TEMÁTICOS

El diseño del propio proyecto inicial contempla una fórmula de participación de las entidades colaboradoras, recursos del territorio, tejido asociativo y otras entidades especializadas que se integran en comisiones de participación territorial.

Esta estrategia permite la coordinación de actividades en torno a una temática o problemática común mediante la creación de **comisiones temáticas de trabajo**.

En el desarrollo del proyecto Ágora Nord, se constituyeron cuatro comisiones, abordando cuatro temáticas que agrupaban una problemática concreta en torno al mercado de trabajo:

- Comisión de Igualdad de Oportunidades. Mujer y empleo
- Comisión de Integración. Inmigración y empleo
- Comisión de Discapacidad. Discapacidad y empleo
- Comisión de Medio Ambiente. Medio ambiente, empleo sostenible y nuevos yacimientos de empleo.

Es así como surge la **Comisión de Igualdad de Oportunidades**, la única de carácter permanente, cuyo impulso y consolidación da lugar a la creación del **Foro de Igualdad de Oportunidades en l'Horta Nord**, que aglutina asociaciones y entidades y que se inicia con la misión de favorecer la comunicación, el intercambio de ideas y la proposición de actuaciones en este ámbito.

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Ayto. Bonrepòs i Mirambell- Servicios Sociales- ADL• Ayto. Burjassot, Xarxa de Dones.• Ayto. El Puig, Regiduría de Juventud.• Ayto. de Foios• Ayto. Meliana- Espai Dona- Servicios Sociales• Ayto. Moncada Dpto. de la Dona• Ayto. Museros• Ayto. Paterna• Ayto. Pobla de Farnals• Ayto. Vinalesa• Asociación de Mujeres La Cañada• Asociación de Mujeres de Valterna, Valterna´s 1857• Asociación Vecinos El Empalme, Burjassot• CC.OO. – PV• Consorci Pactem Nord• Grup de Dones Burjassot• INICIATIVAS e INNOVACION• Mancomunitat del Carraixet

TABLA. INTEGRANTES COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el contexto de la Comisión de Igualdad de Oportunidades se desarrollaron las siguientes actuaciones, con el objetivo de dar respuesta a cuestiones planteadas en el seno de la propia comisión y que responden a necesidades de la Comarca de L’Horta Nord para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres:

1. Formación en Igualdad de Oportunidades. Curso de Formación *on-line*.
2. Informe sobre la conciliación laboral y familiar en la comarca de l’Horta Nord.
3. Creación de una plataforma de información y comunicación: Foro para la igualdad de oportunidades en la comarca de l’Horta Nord.
4. Talleres, en colegios de la comarca, sobre la conciliación y la corresponsabilidad familiar
5. Jornada de difusión: *Seminario de formación, La inserción laboral: una perspectiva de género.*

1. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El curso “*La inserción laboral: una perspectiva de género*”, surge de la necesaria presencia y formación especializada de profesionales que, actuando como Agentes de Igualdad de Oportunidades, diseñen, ejecuten y evalúen acciones positivas en diferentes ámbitos y escenarios, concretamente en el mundo de la orientación e inserción laboral.

El objetivo de este curso es dotar a estos/as profesionales de las herramientas, conocimientos, reflexiones y experiencias que faciliten esta labor.

El curso está dirigido a profesionales del territorio que trabajan en el campo de la inserción laboral y que desean incorporar en su ámbito de actuación una perspectiva de género, así como a personas que actúan directamente con las mujeres.

Metodología

Con el objetivo de adaptarse a los diferentes horarios y ritmos de aprendizaje, el curso “*La inserción laboral: una perspectiva de género*”, se imparte vía *on-line* a través de una plataforma de formación virtual diseñada para tal fin.

El curso, con una duración total de 125 horas, se llevó a cabo entre los meses de octubre de 2006 a junio de 2007. Además, se planteó una jornada de tipo presencial de intercambio de buenas prácticas y un trabajo final, eminentemente práctico, sobre la realidad del territorio.

- **Seminario presencial.**

Las personas participantes asistieron a un seminario de intercambio de experiencias y buenas prácticas, donde se expusieron experiencias de inserción en igualdad desarrolladas en otros países y en otras comunidades autónomas.

- **Trabajo final. Practicum**

Las personas participantes presentaron un trabajo final que fue objeto de un concurso de ideas innovadoras. El trabajo práctico debía reflejar la realidad del territorio, para que, dado el caso, puedan ser objeto de difusión y ayuden a cambiar la visión y la perspectiva de la igualdad en el ámbito de la inserción sociolaboral.

En esta primera edición se formó a un total de 36 profesionales de la Comarca de L’Horta Nord.

2. INFORMES SOBRE CONCILIACION

En el desarrollo de la comisión de Igualdad de Oportunidades, se elaboraron diversos informes de interés manifiesto por las propias personas integrantes de la misma con el doble objetivo de, por un lado, conocer la realidad comarcal en el área de la Igualdad de Oportunidades y, por otro, que germinaran nuevas propuestas para el desarrollo de nuevos proyectos. En este sentido se elaboraron los siguientes documentos:

- **Informe sobre recursos.** Tomando como referente la *Guía Comarcal de Recursos* elaborada por el Consorcio Pactem Nord, se realizó un análisis de los recursos existentes en la Comarca de l'Horta para la conciliación de la vida familiar y laboral, al tiempo que se trataba de detectar el tipo de recursos necesarios para facilitar la conciliación.
- **Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa.** En este informe se realizó una aproximación conceptual a la Responsabilidad Social Corporativa. Se complementó con medias ejemplares adoptadas por las empresas reflejando la realidad comarcal empresarial en cuestiones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Informe sobre estereotipos creados en torno a la mujer trabajadora.** Informe realizado para conocer y analizar los estereotipos existentes en torno a la mujer trabajadora en la comarca de l'Horta Nord. Con el objetivo de identificar además las barreras derivadas de las ideas preconcebidas y resistentes, que conllevan limitaciones en el acceso, el mantenimiento y la promoción de la mujer en el mundo laboral.
- **Informes sobre el estado de los convenios colectivos en materia de IO.** Dada la importancia que se otorga a los convenios colectivos en la nueva ley de igualdad, consideramos oportuno abordar el estado de los convenios colectivos en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se analizaron 70 convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, publicados en el DOGV entre enero de 2005 y septiembre de 2006. Este análisis pretende ser el punto de partida y de referencia de futuras negociaciones que se lleven a cabo en materia de conciliación en nuestro territorio.

3. FORO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMARCA DE L'HORTA NORD

Fruto del trabajo de los/las profesionales integrados en el territorio, se consolida La Comisión de Igualdad en 2007, como un **Foro por la Igualdad de Oportunidades en l'Horta Nord**.

Desde el Foro, se propone el diseño y actualización de una página Web que sirva de soporte a una agenda comarcal de actividades, y ponga al alcance de todas las personas y entidades interesadas, noticias e informaciones de interés vinculadas a la igualdad de oportunidades.

4. TALLERES EN COLEGIOS. Campaña: “Compartiendo vida”.

También en el marco del Proyecto Ágora Nord se llevo a cabo una campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigida a niños y niñas de edades comprendidas entre los 9 y 10 años. La entidad colaboradora **Iniciativas e Innovación** ha sido la encargada de diseñarla y dotarla de un contenido y material pedagógicos. Bajo el lema “**Compartiendo vida**” la campaña recorrió varios colegios de la comarca de l'Horta Nord. Las localidades que se sumaron a esta iniciativa de sensibilización de igualdad de oportunidades y de corresponsabilidad fueron Alfara del Patriarca, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, El Puig, Foios, La Pobla de Farnals, Meliana, Moncada, Museros, Paterna, Puçol y Vinalesa.

Así, la Campaña incide en valores como “compartir en igualdad, el respeto y el cuidado a las demás personas, al entorno y a una o uno mismo. Cuando hablamos de compartir hemos de entenderlo como una actitud abierta ante la vida, sin prejuicios y libre de cualquier estereotipo. También supone ser responsable y respetar, al tiempo que nos respetamos.

A través del juego “**Cuánto mide tu vida compartida**” se persigue que los niños/as aprendan una actitud que se manifieste en todos los ámbitos de su vida: en el hogar, en el trabajo, en las relaciones personales, en las relaciones que entablan con el medio que les rodea, etc. Mediante el juego se incita a la reflexión y al debate y pretende ser el germen de un largo camino - el de la vida- que siempre será más agradable si es compartida.

“Cuánto mide tu vida compartida” no es un juego cerrado, ya que cada concursante puede sugerir nuevos temas y preguntas, y para ello Iniciativas e Innovación ha creado una cuenta de correo

electrónico a la que los niños/as podrán mandar sus peticiones con el fin de sacar nuevas versiones con las que seguir creciendo en vida compartida.

JORNADA DE DIFUSIÓN

El pasado 12 de Marzo de 2007 y bajo el título “***La inserción laboral: una perspectiva de género***”, se organizó una jornada de difusión y de intercambio de experiencias y buenas prácticas, que incluye experiencias de inserción en igualdad desarrolladas en otros países y en otras comunidades autónomas.

Con el ánimo de dar una visión práctica y aplicada, se desarrollaron unos talleres paralelos con dos temáticas de gran interés, la brecha digital y la implementación de planes de igualdad.

La apertura corrió a cargo de **Doña Rosa María Peris Cervera**, Directora General del Instituto de la Mujer, entidad dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El amplio programa propuesto, que acompañamos, permitió una intensa sesión de reflexión y debate.

NUEVOS ENFOQUE Y EXPERIENCIAS

"La carta europea por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida local".
Dña. Vicenta Bosch. Presidenta de la comisión de electas locales del Consejo Europeo de Municipios y Regiones.

"La experiencia de www.singenerodedudas.com".
Dña. Carmen Castro. Economista. Experta en políticas europeas de género.

"El centro de formación FLORA".
Dña. Ariel Carlier. FOREM (Bélgica).

"Mujer directiva".
Dña. María José Mainar. Presidenta de la Asociación de empresarias y profesionales de la Comunidad Valenciana (AEP).

"Mujeres y Ciudad: una red de proyectos para la promoción de las mujeres en los ámbitos de decisión locales".
Dña. Elisabeth Maluquer. Coordinadora Ejecutiva del Centro y la Red "Mujeres y Ciudad". Diputación de Barcelona.

"El proyecto URBAL del Ayuntamiento de Moncada".
D. Luis Roberto Doménech. Área de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Moncada (PEMSA).

TALLERES PARALELOS

"Implantación de Acciones Positivas y Planes de Igualdad de Oportunidades".
Dña. Maria Luisa Rebolledo Deschamps. Equipo Agora, Empresa de igualdad.

"La brecha digital".
Dña. Susana Fernández Alonso. Asociación Genera (Red de mujeres feministas por la equidad de género en el desarrollo).

TABLA. PARTICIPANTES EN LA JORNADA

1.3. TRANSNACIONALIDAD

Con el objeto de integrar los intereses y necesidades de los socios transnacionales, se establecieron tres líneas de trabajo para complementar y enriquecer, más si cabe, el proyecto nacional. Los países participantes fueron Lituania, Francia y Bélgica. Las líneas de trabajo, que recogen los intereses de las entidades de la Agrupación de Desarrollo, fueron:

- Línea 1. Gestión de redes: *Empowerment territorialcooperación institucional.*
- Línea 2. *Igualdad de Oportunidades*
- Línea 3. *Job Coaching*

En concreto los objetivos que se marcaron en el grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades fueron:

- Crear un observatorio transnacional sobre políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que permita conocer políticas y prácticas específicas que la promuevan en los diversos países
- Promover la formación de agentes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En torno a estas líneas se programaron cuatro sesiones y encuentros de trabajo entre los países integrantes. En base al trabajo y las aportaciones de los/las participantes, se puso en marcha la elaboración de un trabajo o producto final, confeccionado a partir de los debates en los diferentes encuentros internacionales, en el que se recogen las legislaciones de nuestros países y una buena práctica realizada por cada proyecto, en materia de igualdad. En nuestro caso fue el curso: *“La inserción laboral, herramientas para la igualdad”*.

Así mismo, para su difusión, se pensó en la poner a disposición la documentación elaborada mediante una web transnacional (<http://www.lygus.it/ITC/news.php?id=1504>) que, en definitiva, versará sobre materias en igualdad de oportunidades.

Los resultados de este trabajo realizado han sido los siguientes:

- Elaboración de un documento sobre la legislación española en materia de igualdad de oportunidades.
- Presentación de un curso de inserción laboral, con perspectiva de género.
- Elaboración de un documento del trabajo realizado en Ágora Nord para una publicación conjunta con nuestros socios transnacionales.

Este trabajo consistía en una ficha resumen en materia de igualdad de oportunidades del Estado Español y un resumen de los resultados de la buena práctica, es decir de la formación en igualdad realizada por el Ágora Nord, para profesionales de la Comarca de l’Horta Nord.

- Elaboración de un CD para su publicación en la Web con las leyes más importantes en materia de igualdad de oportunidades del Estado Español:
 - Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Noviembre de 1.999.
 - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
 - Ley Autonómica 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Comunidad Valenciana.
 - Real Decreto 1686/2000 de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer. Abril 2.005.

CAPÍTULO II

LA IGUALDAD EN EL PROCESO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL

La participación de la mujer en el mundo laboral, ha venido a romper los clásicos equilibrios familiares en los que el hombre era el proveedor de recursos y la mujer la encargada de las tareas del hogar, entre otras, del cuidado de los hijos y de personas dependientes. Estos estereotipos atribuidos a la mujer hacen, que en muchas ocasiones las mujeres, tengan que elegir entre el cuidado de la familia y el trabajo.

Esta situación está generando un cambio estructural para conseguir un nuevo contrato social donde el reparto de los roles sea más equilibrado. Muchas mujeres que en la actualidad quieren desarrollarse profesionalmente, ponen de manifiesto la dificultad real para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales.

La accesibilidad a los servicios de atención a la infancia y personas dependientes, podría llevar a largo plazo, a la ruptura de los estereotipos creados en torno a la díada mujer-trabajo, favoreciendo su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo.

Es por todo ello el interés en conocer de primera mano la realidad de la comarca a través del trabajo desarrollado en el proyecto Àgora Nord y, en concreto, en el proceso de intermediación laboral.

Sin minimizar la importancia de la idiosincrasia de cada municipio, se va a tratar la información a nivel comarcal, sin desgranar los datos por municipios, considerando la identidad comarcal de l'Horta Nord como el territorio de referencia.

Otras publicaciones y documentos editados por el Consorcio Pactem Nord, ya emiten información pormenorizada a nivel municipal, pero en el tema que nos incumbe aquí la conciliación es evaluada de forma más general ya que de las conclusiones obtenidas no se han detectado diferencias significativas entre municipios.

Mención aparte requiere el apartado 3.2 de “*Análisis de los recursos de conciliación*”, en el que sí que se entra en detalle intramunicipal y permite comparativas intermunicipales.

En este apartado se va a intentar reflejar la relación mujer – trabajo desde la perspectiva del proceso de intervención realizado por la figura profesional del mediador/a sociolaboral.

Partiendo de una intervención basada en la interacción de los recursos y servicios territoriales, se plasmará el análisis llevado a cabo sobre recursos relacionados con la conciliación en la comarca de l'Horta Nord. Conocer la realidad de la que se parte resulta imprescindible en el momento de planificar actuaciones o poner en marcha medidas eficientes que cubran las exigencias de la población. Descendiendo a la intervención o acompañamiento propiamente dicho de las personas en su itinerario de inserción sociolaboral, se expondrán las dificultades encontradas a la hora de conciliar y su relación con el uso de los recursos existentes. Se explicarán además las medidas de acción positiva llevadas a cabo por el mediador/a sociolaboral para atenuar los efectos de la discriminación a la mujer en la incorporación al mercado laboral.

2.1 DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO ATENDIDO

Acotando el marco de intervención, la población objeto de atención durante todo el proyecto Àgora Nord, se caracteriza principalmente por tener especiales dificultades para la inserción sociolaboral por distintos motivos o circunstancias, asociadas prácticamente en todos los casos a una precariedad económica eminente.

Se trata de personas desempleadas frágiles, vulnerables o en riesgo de exclusión social. Esta categorización no deja de ser la posición o la graduación asignada en un continuo donde “frágil” es el eslabón más bajo y “excluido/a” el más alto en base a criterios de carácter principalmente socioeconómico. (Basado en la teoría de Castell de la exclusión social, *La metamorfosis de la exclusión social* (1997).)

Las mujeres atendidas tenían unos niveles de empleabilidad muy bajos: Formación académica por debajo del graduado escolar; baja motivación para formarse y reciclarse; mujeres con cargas familiares y carentes de red social; experiencia laboral escasa o poco cualificada; habilidades personales y sociales para el empleo por debajo de lo exigible por las empresas...

Las derivaciones al proyecto se han llevado a cabo mayoritariamente por los servicios sociales y de empleo de los ayuntamientos y de las unidades de salud mental ubicadas en nuestra comarca.

La intención preliminar de los/las técnicos/as consistía en priorizar la incorporación de mujeres al programa de inserción, pero esta discriminación positiva ha sido fácil de materializar debido sin

duda, a la coyuntura sociolaboral existente, al presentar las mujeres mayores tasas de paro y sufrir la desigualdad. Además de la mayor proporción de mujeres respecto a los hombres, a modo de síntesis, nombramos algunas singularidades que han caracterizado el contexto de las mujeres atendidas en el programa:

- Elevado número de familias monomarentales compuestas en casi el 98% de los casos por una mujer como única responsable del núcleo familiar y de las personas dependientes.
- Recursos económicos limitados y precariedad económica, muchas veces rozando la pobreza o inmersos plenamente en ella.
- Redes de apoyo social débiles o nulas.
- Doble discriminación por el hecho de ser mujer y pertenecer a los colectivos de inmigrantes o minorías étnicas. Las personas inmigrantes han representado el 30% del colectivo atendido.
- Doble discriminación por ser mujer y presentar algún tipo de discapacidad, incluyendo las deficiencias físicas, sensoriales y psíquicas.
- Otros problemas asociados: familias desestructuradas, problemas legales, desgaste psicológico, bajo nivel formativo o de cualificación profesional, historia de dependencia a tóxicos, violencia de género, etc.

De los resultados obtenidos se puede destacar la feminización de las derivaciones, de los itinerarios y de las inserciones efectivas en todas las zonas de ejecución del proyecto. *(La información referente a las inserciones se detalla en el apartado de “Mujer y empresa”)*

2.2 ANÁLISIS DE LOS RECURSOS TERRITORIALES EXISTENTES

Considerando que socialmente es la mujer la que sigue asumiendo los roles de cuidadora y trabajadora del hogar, resulta indispensable conocer, dada la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el estado de los recursos disponibles en la comarca de l’Horta Nord, y ver el modo en que su accesibilidad está determinando y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral de la población.

Conociendo los recursos en funcionamiento disponibles en cada municipio y en función de cada problemática personal, se podrá contar con ellos con el fin de paliar ciertas dificultades que sufren las mujeres en lo que atañe a la conciliación.

De cara a proporcionar un asesoramiento técnico lo más ajustado posible a cada una de las personas y a todas ellas - y dentro de un enfoque de concertación territorial y de trabajo en red de los recursos - se buscó hacer una “fotografía” de los servicios existentes favorecedores de la conciliación.

Para ello, el Consorcio Pactem Nord elaboró la *Guía de Recursos de l' Horta Nord* en la que aparecen reflejados, tras un arduo trabajo de campo e investigación, recursos territoriales formativos, de empleo y promoción económica, sociales, sanitarios, asociativos, culturales, administrativos y otros.

Tomando esta guía como referente y punto de partida, se pueden diferenciar tres grandes aspectos a tener en cuenta cuando hablamos de conciliación de la vida laboral y familiar:

1. Atención a menores.
2. Atención a personas mayores.
3. Atención a personas con discapacidad.

Atención al menor

Al analizar los centros de atención a menores, llama notablemente la atención el hecho de que sólo el 20% de las guarderías de la comarca que atienden a niños/as de 0 a 3 años son públicas. Por tanto, disponer de este tipo de recurso puede resultar especialmente costoso.

Por regla general los centros escolares inician su actividad a las 9.30h hasta las 16.30h. Y aunque la mayor parte de los centros existentes en los municipios cuentan con servicio de comedor, casi todos mantienen un horario estrictamente escolar. Nombrar casos excepcionales como los colegios que disponen de “*escoles matinals*”, con horarios de 7 a 9 de la mañana para los niños que cursan primaria, la guardería municipal de *La Pobla de Farnals* que inicia su actividad a las 7:00 de la mañana; o la Guardería Laboral del Puig cuyo horario empieza a las 7:30. Además tienen atención durante todo el año con horarios especiales en verano. A nivel privado, en las localidades de *Meliana, Puçol y Paterna* existen guarderías con horarios desde las 6:00, 7:00 y 8:30.

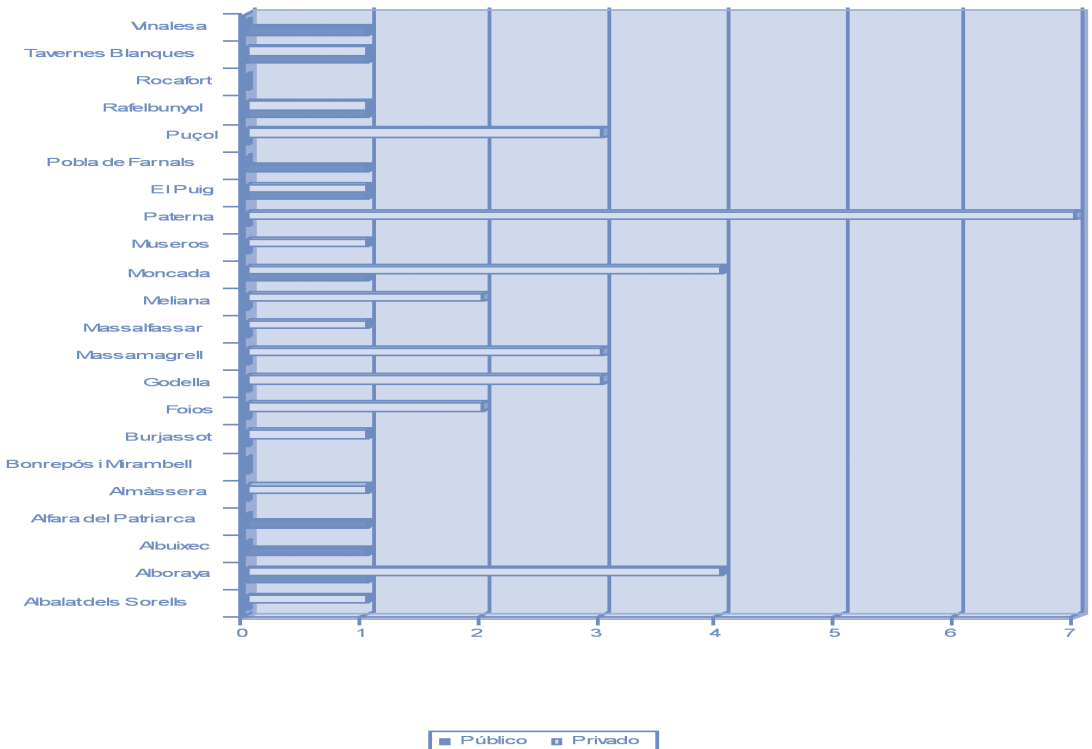
Quitando las excepciones mencionadas, en general, el tipo de atención, en relación principalmente a los horarios, resulta insuficiente. Podemos intuir con estos datos que el cuidado

de un/a menor puede ser incompatible con una actividad laboral. Además no debemos olvidar el coste que puede suponer la guardería, contando como se ha dicho anteriormente que el 80% son privadas y que la atención extraordinaria fuera del horario escolar “tradicional” es un sobrecoste.

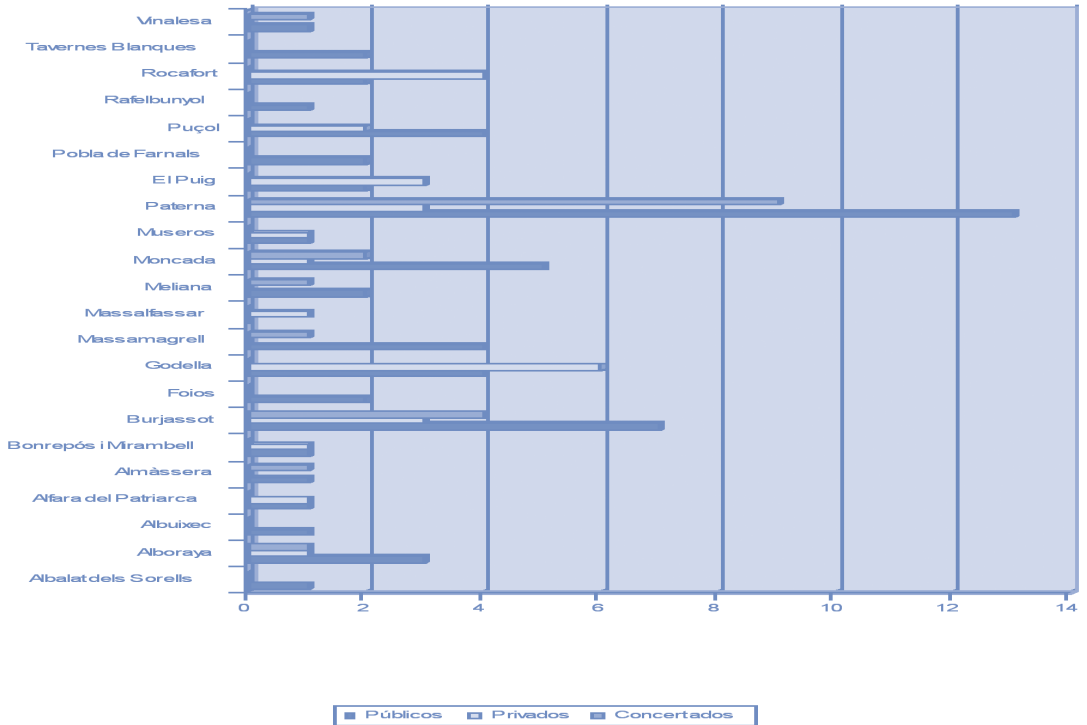
Esto hace que muchas mujeres se planteen desligarse del mercado laboral para dedicarse a la atención de los/las hijos/as, hasta que cumplen una edad en la que la escolaridad es gratuita, con la consiguiente dificultad para reincorporarse después de un largo periodo de inactividad (en torno a los 3 años). Y que busquen un empleo compatible con el horario escolar cuando los hijos y las hijas son más mayores.

Los gráficos siguientes representan los centros de educación infantil en valores absolutos, en primer lugar las guarderías de 0 a 3 años, y en segundo lugar, las escuelas infantiles de 3 a 6 años:

Guarderías (0-3 años)



Centros de educación infantil (3-6 años)



Fuente: Elaboración propia

Por último, decir que muchos municipios están empezando a contar con los servicios de las ludotecas, que amplían el horario de atención a los/las menores, ofreciendo múltiples actividades extraescolares por las tardes.

Los municipios que cuentan ya con ludoteca son: Albalat dels Sorells, Alboraya, Burjassot, Godella, Massalfassar, Paterna, Puçol y Vnalesa.

Atención a personas mayores

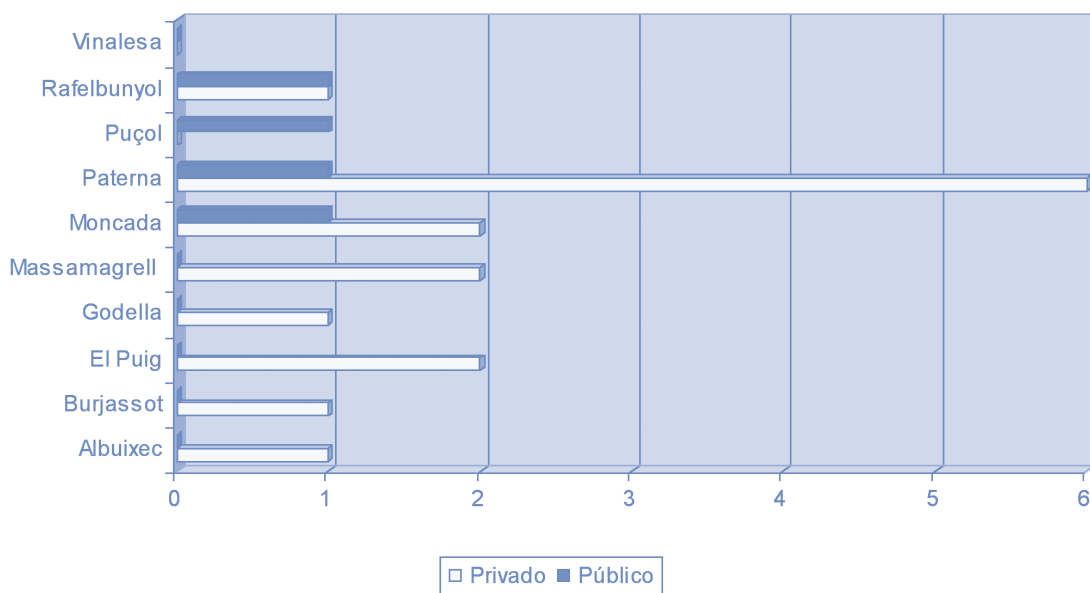
Las residencias para mayores en la comarca recogen poco más de 1.000 plazas muy concentradas en pocos municipios de manera muy desequilibrada, de forma que muchos de los

municipios de la comarca no disponen de este tipo de recurso y son los municipios de Paterna, Moncada y El Puig los que cuentan con mayor número de plazas residenciales para los mayores. Además, el 80% son de titularidad privada.

La ratio de estas plazas para mayores respecto a los habitantes de 65 años y más es del 17 por mil, inferior a la media valenciana (25 por mil).

De todos los municipios, en tan solo cuatro hay residencias de la tercera edad públicas: Moncada, Paterna, Puçol y Rafelbunyol. *Vinalesa* y Puçol cuentan con un Centro de Día público, con horario de recogida desde primera hora de la mañana. El resto de los centros de día, se encuentran en Burjassot y Godella y son de titularidad privada.

Residencias de 3ª Edad



Fuente: Elaboración propia

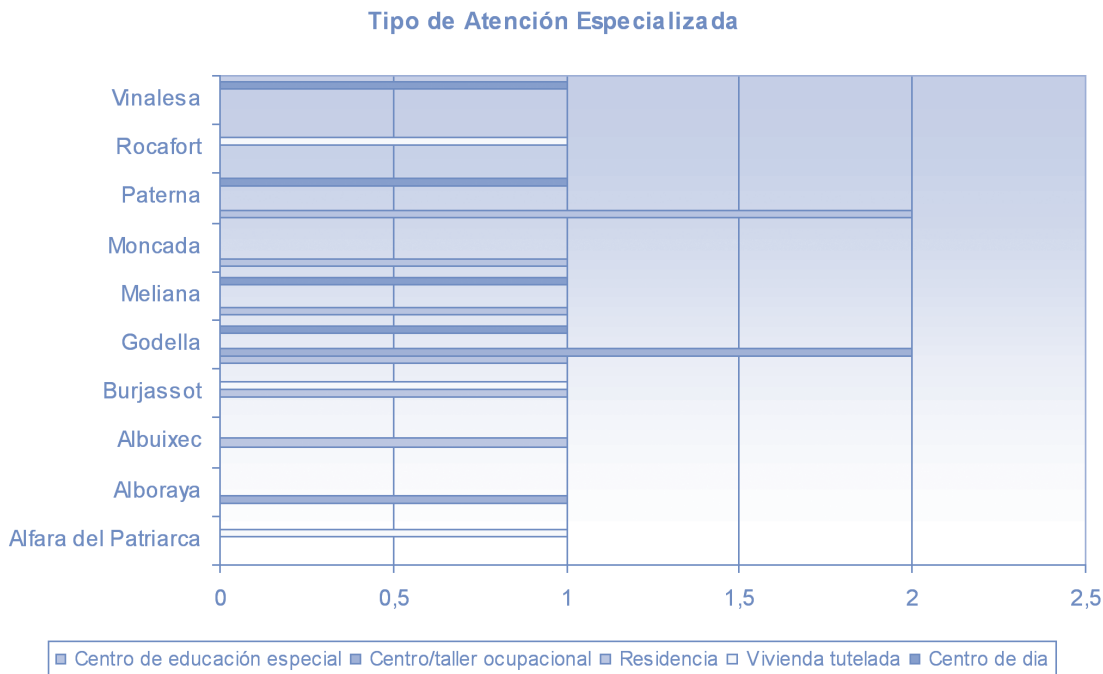
Atención a personas con discapacidad

Los recursos públicos para personas con algún tipo de discapacidad son casi inexistentes. La mayor parte son centros de educación especial, centros o talleres ocupacionales, residencias, viviendas o pisos tutelados y centros de día.

Además también hay asociaciones en la comarca que ofrecen algún tipo de servicio, como las *unidades de respiro*.

La mayor parte de los recursos se concentran en las poblaciones de Burjassot, Godella y Paterna. Y aunque poblaciones como Meliana -que cuenta con un Centro de Día gestionado por una asociación- o Foios -que está el “Taller Anem a Mes” gestionado por el propio Ayuntamiento-, este tipo de centros de atención especializada está tan disperso que dificulta el acceso de otras poblaciones pertenecientes a la comarca.

Atención a personas con discapacidad



2.3 DIFICULTADES EN LA INTERVENCIÓN Y USO DE RECURSOS DE CONCILIACIÓN

Las dificultades que los/las técnicos/as se han ido encontrado en el transcurso del proyecto en relación a la conciliación, no se pueden ni se deben interpretar como problemas individuales. Son más bien sistémicos, al estar muy relacionados con el marco sociolaboral existente, y de forma más global, con el marco político-económico. Sin embargo son tratados como problemas individuales asociados al género femenino, derivados de los estereotipos de género y de la desigualdad hombre-mujer, que obstaculizaban el acceso de la mujer a un puesto de trabajo, al mantenimiento y al desarrollo de las carreras profesionales.

Así, estos problemas son generalmente tratados en la sociedad como problemas individuales asociados al género femenino- derivados de los estereotipos de género y de la desigualdad hombre-mujer- que obstaculizaban el acceso de la mujer a un puesto de trabajo, al mantenimiento del mismo y al desarrollo de su carrera profesional.

Uno de los objetivos de los/las mediadores/as sociolaborales ha consistido en hacer visible a la persona la sobrecarga que soporta, guiar en la toma de decisiones, intentar implicar a otros miembros de la unidad familiar en el cuidado de los/las menores o personas dependientes, reforzar la autoestima, alentar a expresar sus derechos y necesidades, buscar apoyo social, derivar a recursos especializados, e informar sobre alternativas para afrontar situaciones difíciles, entre otras.

A través del trabajo y del proceso de desarrollo de los itinerarios de inserción, se detectaron una serie de barreras que afectan a las mujeres de forma directa o indirecta a la hora de acceder a un empleo. Es por ello que, en colaboración con la Comisión de Igualdad de Oportunidades, se elaboró una encuesta dirigida a mujeres empleadas y desempleadas de la comarca de L'Horta Nord participantes en el Proyecto Àgora Nord. La muestra estaba formada por mujeres de edades comprendidas entre los 19 y los 43 años.

De los resultados obtenidos y de las problemáticas observadas se destacan:

- **Cargas familiares**

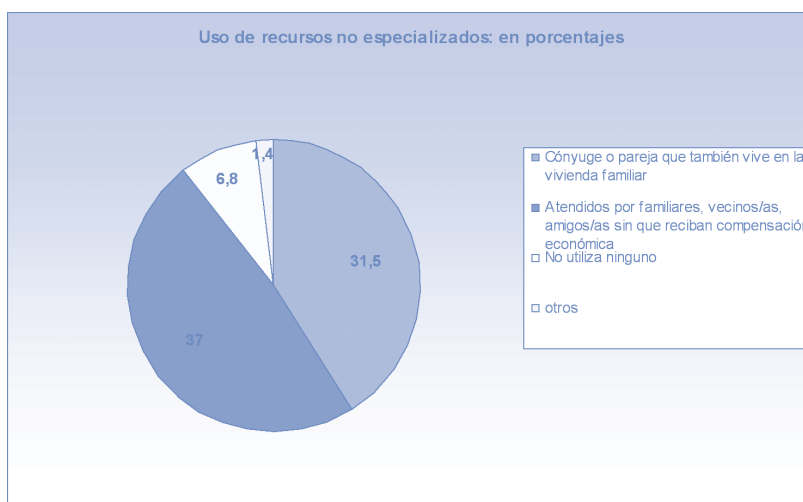
El 76% de las mujeres encuestadas tienen menores a su cargo, el 13,7% tienen personas mayores a su cargo y el 2,7% tienen personas con discapacidad a su cargo.

Si nos centramos en el grupo de mujeres desempleadas, llama especialmente la atención el hecho de que aproximadamente el 60% de las mujeres desempleadas encuestadas, consideran que no tienen trabajo debido a la falta de servicios de atención a las personas que tienen a su cargo, encontrando además dificultades de conciliación en el mismo proceso de búsqueda de empleo (67,5%).

• Soporte o redes de apoyo

Un porcentaje considerable de mujeres encuestadas (el 38%), manifestó que carecía de una red de apoyo familiar y/o social efectiva en caso de necesitar su apoyo el cuidado de personas a su cargo. Esta carencia es especialmente dura en familias monoparentales y/o inmigrantes.

El resto (el 62%), utiliza recursos no especializados para el cuidado y la atención de los/las menores y de las personas dependientes. O bien se comparte con el cónyuge o pareja que también reside en la vivienda familiar (31,5%), o bien con los familiares, vecinos/as, amigos/as sin que reciban compensación económica (37%), o bien no utiliza ninguno (6,8%) o bien otros (1,4%).



Esto pone de manifiesto la falta de implicación del cónyuge en el cuidado de las personas dependientes que viven en el mismo núcleo familiar y por tanto la perpetuación del sistema patriarcal en el reparto de roles en el mismo (hombre = rol productivo, mujer = rol reproductivo o cuidado).

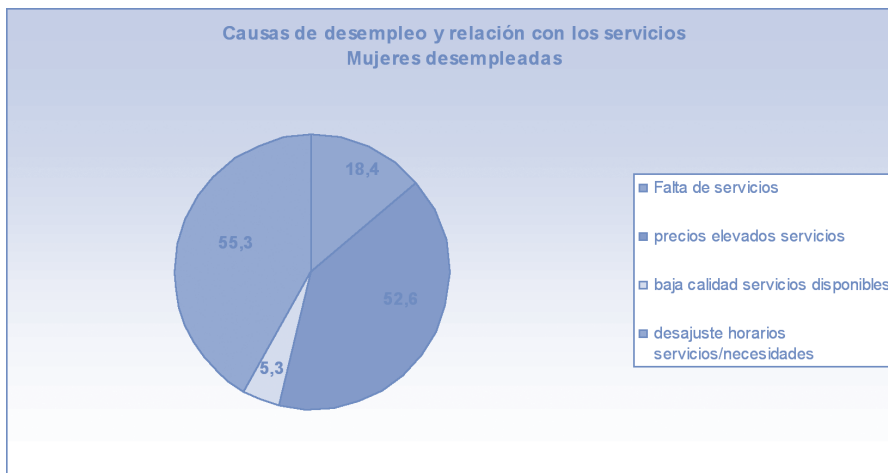
También evidencia el apoyo significativo que supone la red social y familiar como principal instrumento de soporte ante la falta de recursos institucionales.

En cuanto a los recursos especializados utilizados, en el caso de atención a menores, principalmente se acude a las ludotecas (9,6%) para complementar las horas que no cubren los colegios o centros de educación obligatoria. En el caso de personas mayores, el más utilizado es el centro de día.



Todo esto cobra especial relevancia cuando trabajo y familia se presenta como una cuestión dicotómica, obligando a las mujeres a tener que elegir entre su carrera profesional o un paréntesis laboral.

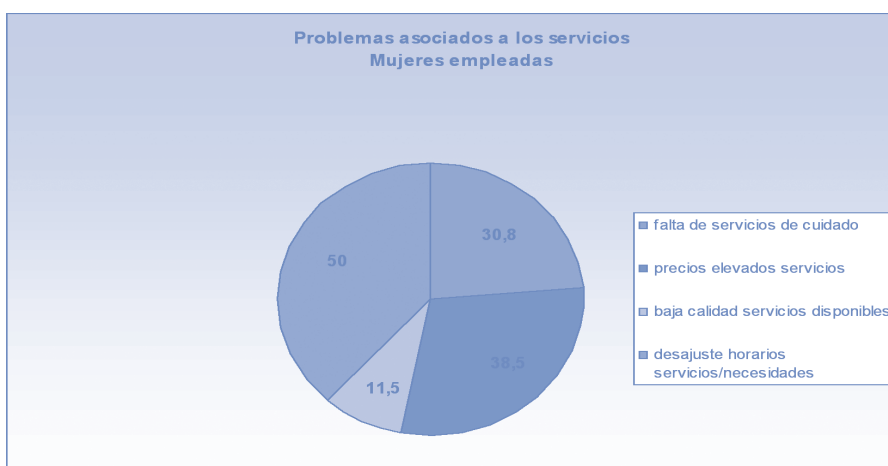
Entre las usuarias del proyecto Àgora Nord, ha sido una constante el hecho de que achaquen su falta de trabajo a la imposibilidad de conciliar vida laboral y familiar. Los principales motivos se ven reflejados en la siguiente gráfica.



Vemos como las mujeres piensan que no tienen trabajo porque el horario de los servicios disponibles de atención y cuidado a personas dependientes, no se ajusta a sus necesidades y a que los servicios disponibles son demasiado caros._

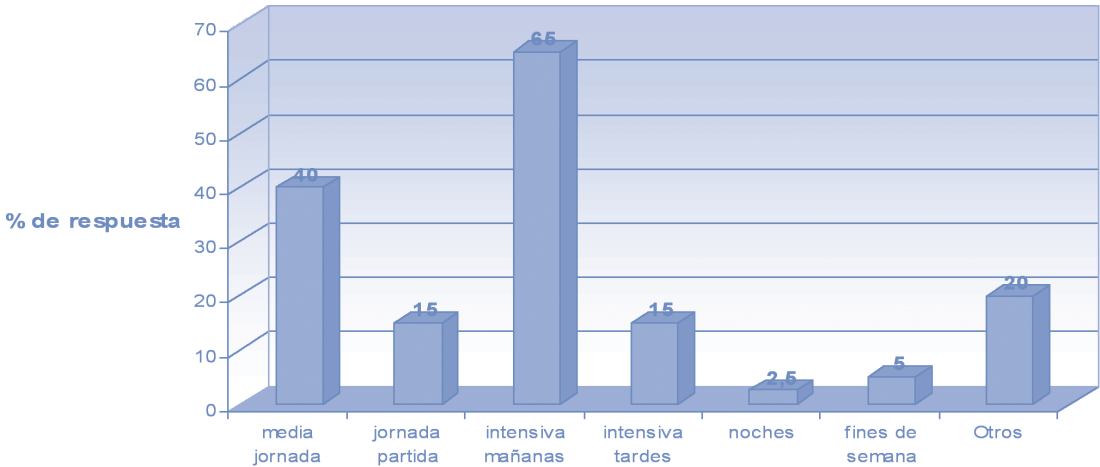
• **Disponibilidad horaria o flexibilidad de la jornada laboral.**

Como se ha comentado con anterioridad, las mujeres que fueron entrevistadas priorizan, en líneas generales, la familia al trabajo. Como se observa en la gráfica vemos que el principal problema con el que se encuentran en relación a los recursos disponibles para facilitar la conciliación es que no se ajustan a sus necesidades, son demasiado caros y además son insuficientes.



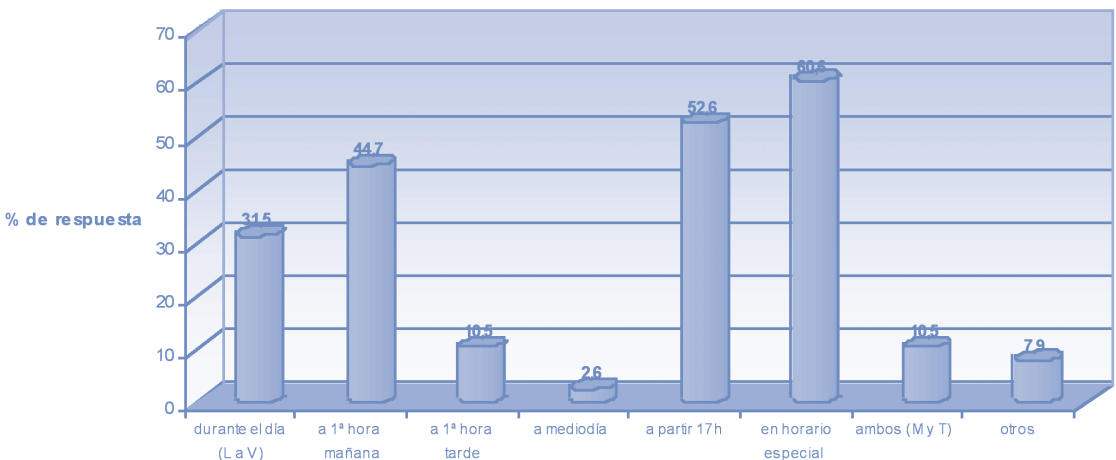
Esta falta de servicios de atención y cuidado de las personas dependientes, fundamentalmente hijos e hijas, se produce principalmente en horario especial, es decir, fines de semana o vacaciones escolares, a partir de las cinco de la tarde y a primera hora de la mañana, coincidiendo con las horas que no cubren los centros de enseñanza obligatoria.

Preferencias horarias. Mujeres desempleadas



Por todo lo dicho anteriormente las mujeres prefieren trabajar por las mañanas o a media jornada. Como se observa en la gráfica que se presenta a continuación, el 65% de las mujeres encuestadas manifestaban su preferencia por trabajar sólo por las mañanas y un 40% preferían sólo media jornada.

Horarios y falta de servicios



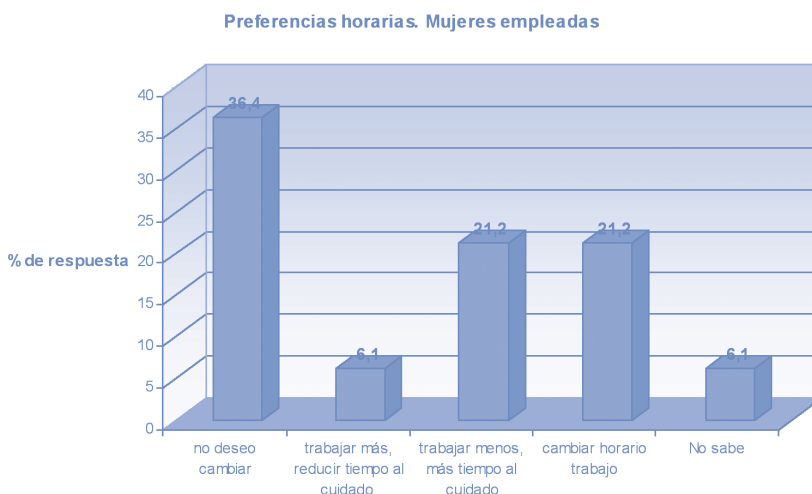
• Economía sumergida

En este sentido, las mujeres admiten como una solución el trabajo, en precario, de limpieza en domicilios particulares, como consecuencia de la valoración que realizan entre la retribución económica y la disponibilidad. Otras ocupaciones tradicionalmente asociadas a la economía sumergida asumidas por las mujeres serían la venta ambulante, la ayuda a domicilio o la venta de chatarra. Estos trabajos representan una fuente de supervivencia a corto plazo pero dificultan la incorporación al mercado reglado y por lo tanto a condiciones o ventajas sociales como las prestaciones, bajas por enfermedad, cotizaciones para la jubilación, etc., vía muy utilizada también por las mujeres inmigrantes.

• Doble jornada

La “doble jornada” es la realidad que viven muchas mujeres que trabajan dentro y fuera del hogar con la consiguiente sobrecarga de responsabilidades que, a la jornada laboral, suman la carga de trabajo del entorno familiar y que, en muchas ocasiones, genera malestar y sintomatología asociada al estrés.

Consideramos significativo que del total de las mujeres encuestadas, un 21,2% manifieste que desea trabajar menos para dedicar más tiempo al cuidado de familia, además de que un 6,1% exprese su duda ante esta situación. Nos muestran nuevamente indicios de la dicotomía trabajo - familia, y la anteposición del primero ante la familia, por parte de las mujeres.



- **Recursos económicos y acceso a los servicios de conciliación**

En el decurso de nuestras intervenciones, nos hemos encontrado con mujeres con falta de recursos económicos para acceder a los servicios de conciliación. Entre los motivos principales están: ingresos por debajo del salario mínimo interprofesional, necesidades económicas fuertes y con frecuencia de carácter urgente para cubrir aspectos básicos (vivienda, alimentación, escuela..) añadidos en muchos casos a problemas legales sobre manutención de los hijos/as, etc.

- **Abandono del mercado laboral para el cuidado de los hijos.**

Nuestra experiencia constata que la principal medida de afrontamiento que adoptan la mayor parte de las mujeres ante el empleo para poder afrontar sus responsabilidades dentro del hogar es el abandono del mercado laboral.

Entre las mujeres activas se pueden dar dos situaciones que, por presiones económicas, culturales, familiares o sociales, acaben por tomar la decisión bien de abandonar el puesto de trabajo, en el caso de que lo tengan, o bien de abandonar la búsqueda en el caso de estar en situación de desempleo.

A esto se suma el hecho de que el mercado laboral continua penalizando éste abandono, valorando negativamente el paréntesis dedicado al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, dificultando notablemente su reincorporación una vez finalizan el periodo de crianza o la circunstancia que ha causado el abandono temporal de su empleo.

2.4 ITINERARIOS DE INSERCIÓN EN MUJERES

Las personas atendidas en el proyecto Ágora Nord, realizan un itinerario individualizado de inserción que consiste en una serie de actuaciones, planificadas con el objetivo de que la persona al final del proceso alcance una capacitación (*empowerment*) y se inserte laboralmente.

El desarrollo de los itinerarios de inserción, se ha llevado a cabo partiendo de un planteamiento de igualdad entre hombres y mujeres, con el objetivo de mitigar las desigualdades sociales y eliminar barreras sexistas y discriminaciones tanto directas como indirectas. Para ello, se han ido

articulando acciones concretas o medidas específicas de acción positiva que se han ido incorporando en las diferentes actuaciones que integran los itinerarios.

Además, el principio de Igualdad de Oportunidades se ha constituido como un eje transversal en todas las actuaciones ejecutadas dentro del proyecto Ágora Nord. En base a él, se ha pretendido maximizar las posibilidades de que las mujeres puedan participar en diferentes esferas y actividades (empleo, educación...) sobre bases de igualdad y equidad. Así, la perspectiva de género se ha hecho efectiva en todo el proceso de intervención con las personas participantes en el programa.

ACTUACIONES.

En cuanto a las actuaciones que se han llevado a cabo con las mujeres para la puesta en marcha de sus itinerarios de inserción:

- Destacar que ha sido de especial importancia el trabajo que se ha realizado en el diagnóstico y la planificación individual del itinerario, porque ha permitido realizar conjuntamente con la mujer un análisis de su situación, de sus expectativas y sus posibilidades reales de inserción, teniendo en cuenta su situación personal (responsabilidades familiares) de inserción, en base a sus expectativas (conseguir un empleo que le permitiera atender sus responsabilidades familiares, por ejemplo).

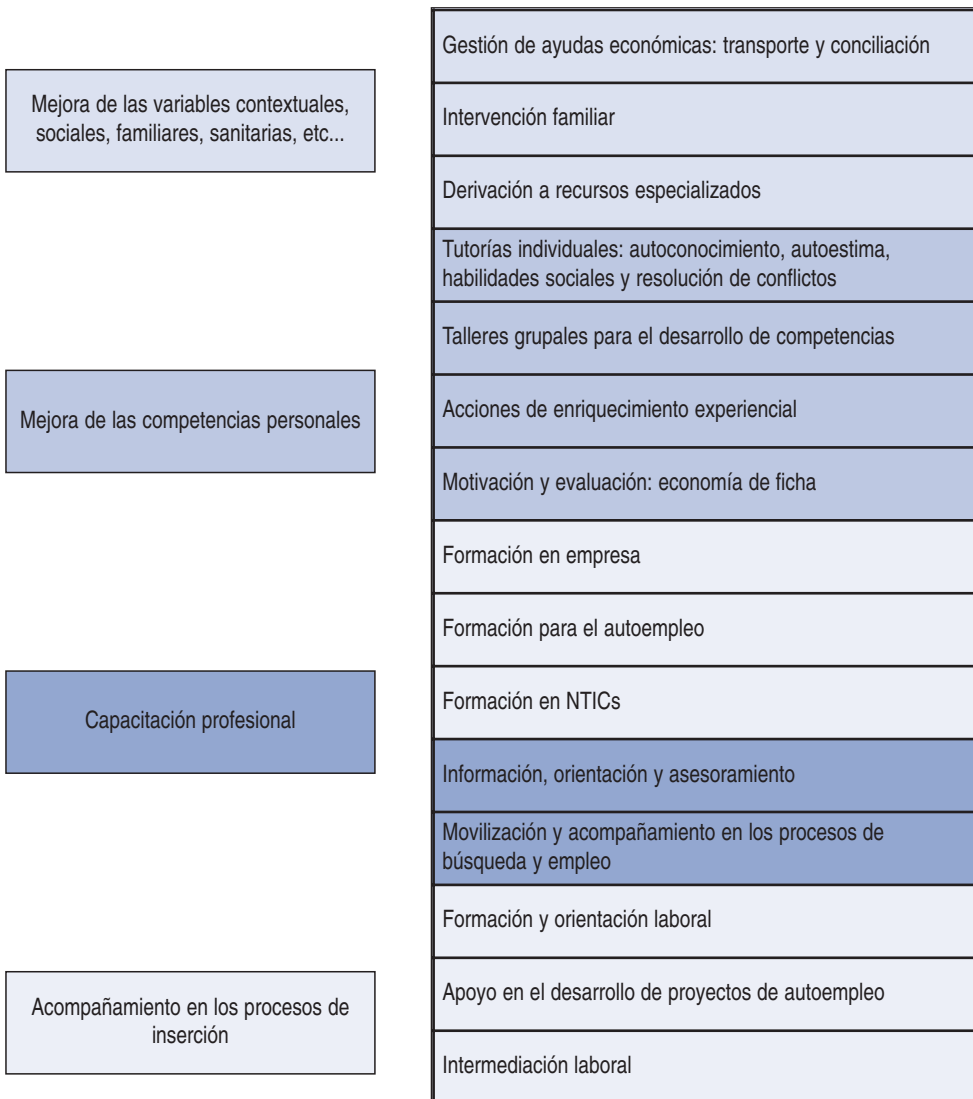
Desde este análisis y diagnóstico diferenciado con las mujeres, se han podido establecer objetivos y tareas dentro de su itinerario, de manera realista, al tiempo que se han promovido apoyos (becas de conciliación, derivación a recursos sociales, ...) para facilitarles el cumplimiento de sus objetivos y tareas dentro de los itinerarios individualizados de inserción.(ACOMPañAMIENTO EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN)

- Por otra parte, en los talleres para el desarrollo de competencias, se ha tratado específicamente la práctica de las habilidades personales, tales como la autoestima, asertividad y las habilidades sociales. Este punto es de relevancia, pues las mujeres, en relación con los hombres atendidos, venían con expectativas más bajas, influidas por una situación de desempleo más larga en el tiempo y por la experiencia de anteriores empleos en situación de precariedad. En definitiva, el colectivo femenino presentaba

una menor confianza en sus posibilidades de acceso al mercado, por lo que la mejora de las competencias personales ha sido un trabajo fundamental. (MEJORA DE COMPETENCIAS PERSONALES).

- Así mismo, la resolución de conflictos ha sido elemento clave a la hora de ayudar a las mujeres a tomar las decisiones en relación a su itinerario, valorando su situación familiar, (cargas familiares, oposición de la pareja a un horario laboral extenso, etc.) ofreciendo alternativas para afrontar esas situaciones negativas, bien con recursos de apoyo, bien ayudando a reformular argumentos a favor de su inserción de cara a romper la resistencia de sus parejas. (MEJORA DE COMPETENCIAS PERSONALES)
- El capítulo de ayudas a la conciliación ha sido destacado durante el desarrollo de los itinerarios de las mujeres, una ayuda a la inserción muy estimable, ya que en la práctica soportaban cargas familiares, escasez de recursos económicos, carencia de red social en la que apoyarse.
Así las cosas, las becas de conciliación, destinadas a las guarderías o comedores escolares han sido un recurso de apoyo para las mujeres, que les ha facilitado no sólo la inserción en un puesto de trabajo, sino la posibilidad de una búsqueda activa de empleo o la formación para mejorar su empleabilidad. (MEJORA DE VARIABLES CONTEXTUALES)
- El trabajo en red es otro elemento clave en los itinerarios de inserción de las mujeres, a la situación de desempleo hay que sumar una problemática social y económica más grave que la de los varones. Estas situaciones específicas se han tenido que abordar de manera complementaria. No sólo los recursos de conciliación, sino aquellos que han servido de apoyo para la normalización de la vida de las mujeres, en especial en situación de monoparentalidad, por ejemplo ayuda psicológica ante la violencia de género, tramitación de la renta activa de inserción, etc. (MEJORA DE VARIABLES CONTEXTUALES)

Itinerarios individuales de inserción



Por tanto, el principio de Igualdad de Oportunidades se ha constituido como un eje transversal en todas las actuaciones ejecutadas dentro del proyecto Ágora Nord. En base a él, se ha pretendido maximizar las posibilidades de que las mujeres puedan participar en diferentes esferas y actividades (empleo, educación...) sobre bases de igualdad y equidad. Así, la perspectiva de género se ha hecho efectiva en todo el proceso de intervención con las personas participantes en el programa.

MEDIDAS IMPLEMENTADAS:

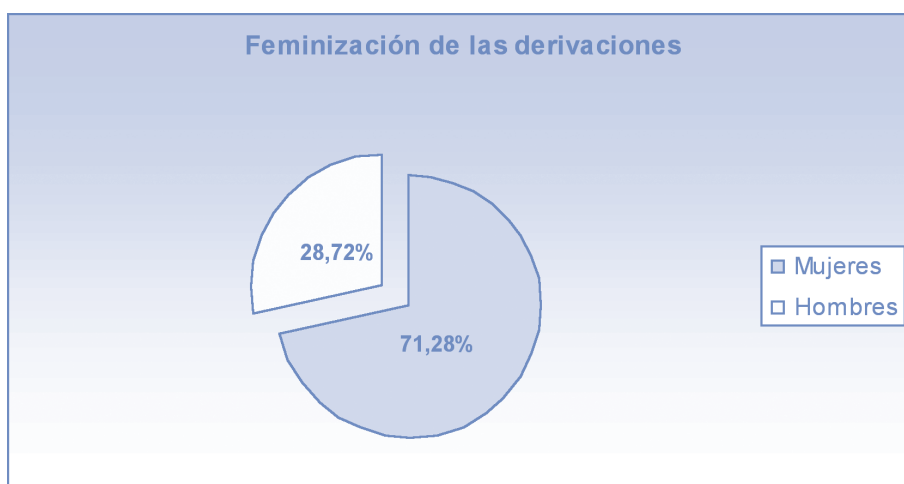
• Priorización de las mujeres en la incorporación al proyecto de inserción laboral

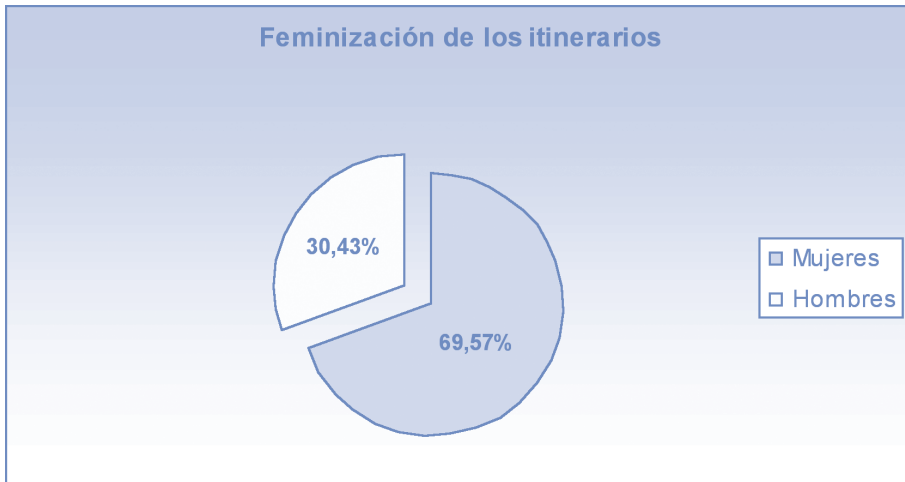
Partiendo de la base, por un lado, de que la tasa de desempleo femenino duplica a la masculina, tanto a nivel nacional como a nivel de la comarca de L'Horta Nord, y por otro, de la conciencia de las barreras con las que se encuentran las mujeres para acceder a determinados sectores y/o ocupaciones, se marcó como objetivo inicial que un 64% del total de las personas atendidas fueran mujeres.

Este objetivo inicial ha sido superado con creces, llegando a alcanzar el 72% del total. En datos absolutos, del total de derivaciones recibidas a través de los recursos territoriales (1330), 948 eran mujeres y 382 hombres.

El 69,57% de los itinerarios sociolaborales llevados a cabo por los técnicos/as han correspondido a las mujeres.

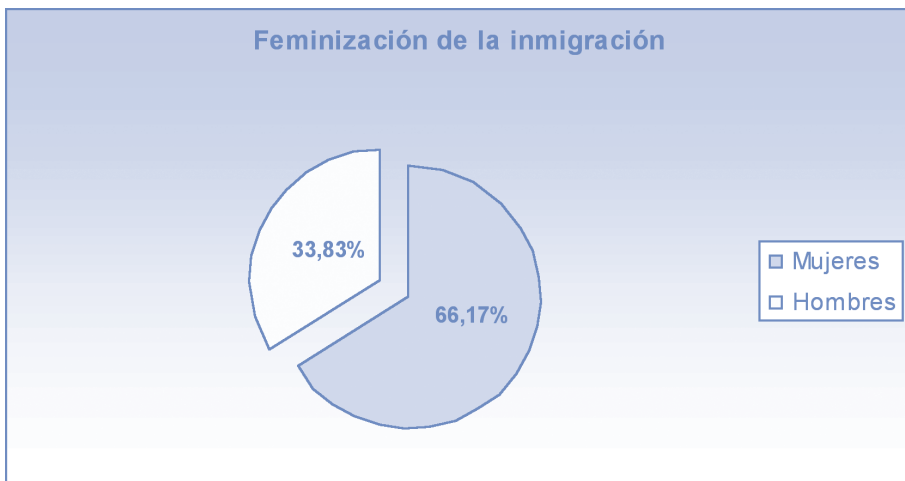
Los siguientes gráficos ilustran someramente el tipo de colectivo atendido así como el peso de la representación femenina en éste. En ellos se aprecia como tanto en el número de derivaciones como en el de itinerarios ejecutados, el porcentaje de mujeres ha superado al de los hombres.





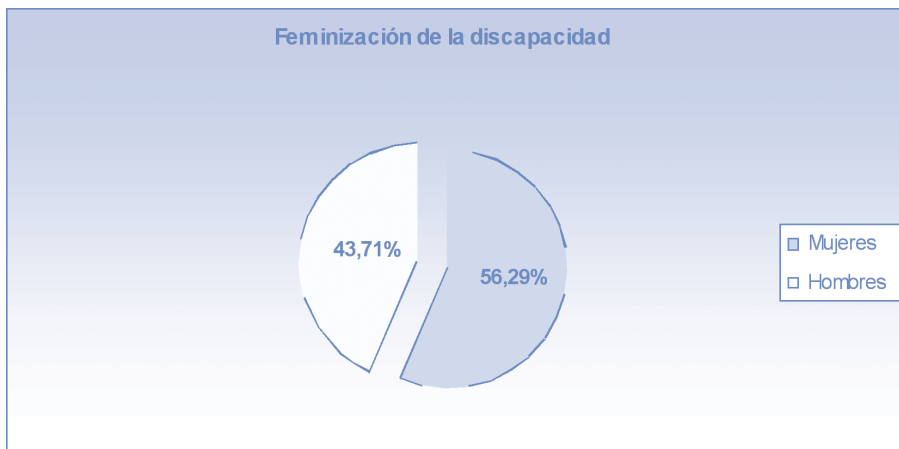
- Mujeres inmigrantes:

De 897 usuarios/as atendidos/as, 269 han sido inmigrantes (29,99%), y del total de inmigrantes atendidos, 178 son mujeres, o lo que es lo mismo, un 66,17%



- Mujeres con discapacidad:

Del 16,83% de personas con discapacidad de los itinerarios de inserción, el 56,29% son mujeres.

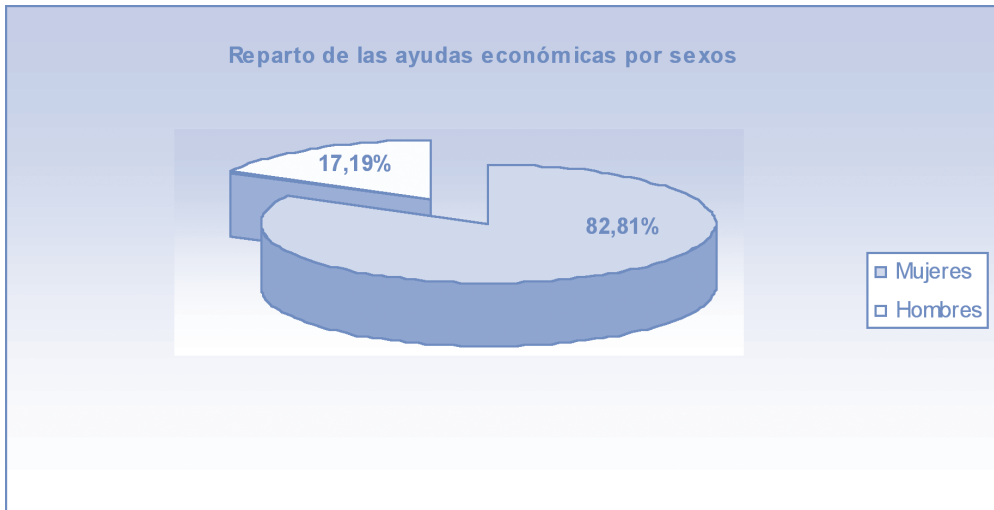


• Medidas económicas complementarias

La justificación de la puesta en práctica de este tipo de medidas reside en facilitar alternativas a situaciones circunstanciales que dificultan el proceso de inserción laboral de las mujeres y facilitar la conciliación trabajo – familia.

Esto es así porque de las mujeres que han sido atendidas, hemos visto que su situación de vulnerabilidad puede impedir o ser motivo de la falta de apoyo social y de acceso a determinados recursos para conciliar la vida laboral y familiar. Máxime cuando estos recursos a nivel comarcal resultan ser en muchos casos escasos, deficientes, además de ser caros (como se ha visto en puntos anteriores).

De entre los recursos económicos contemplados en el proyecto de cara a favorecer los itinerarios, se encuentran: ayudas al transporte, a la formación en empresa, a la economía de fichas y a la conciliación. Se ha visto que un 82,81% han sido dirigidas a mujeres y el 17,19% restante a hombres. Las mujeres son las que mayoritariamente han hecho uso de estas ayudas, con lo que respalda el hecho de que las mujeres continúan careciendo de recursos económicos y un acceso precario a los servicios facilitadores de la conciliación.



Un dato a destacar han sido las ayudas económicas concedidas para la **conciliación de la vida familiar y laboral**. El 100% de estas ayudas han sido concedidas a las mujeres.



Destacar que este tipo de ayudas se han gestionado desde la perspectiva del trabajo en red, la coordinación con los recursos ha sido fundamental a la hora de aprobar ayudas complementarias para el correcto desarrollo de la situación sociofamiliar de ciertas personas, y se puede destacar que:

- Estas ayudas se han utilizado para cubrir gastos que atienden en la mayoría de los casos a: becas de comedores escolares, matrículas y/o mensualidades de guarderías o escuelas infantiles, escuelas de verano, ludotecas en periodo de vacaciones (Pascua, etc.),etc.
- En todos los casos se ha cumplido el objetivo de conseguir que las mujeres tuvieran más disponibilidad horaria para la búsqueda activa de empleo, para su formación en empresa o para llevar a término su jornada laboral, favoreciendo de este modo las probabilidades de acceso al empleo y de mantenimiento de éste.

• **Facilitación de apoyos**

La derivación a recursos ordinarios y/o especializados es un ejemplo claro de trabajo en red de los/las profesionales del territorio, de las instituciones y del tejido asociativo. Estos recursos no tienen porqué estar necesariamente relacionados con cuestiones laborales pero sí ser propicios a generar unas condiciones que ayuden a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas.

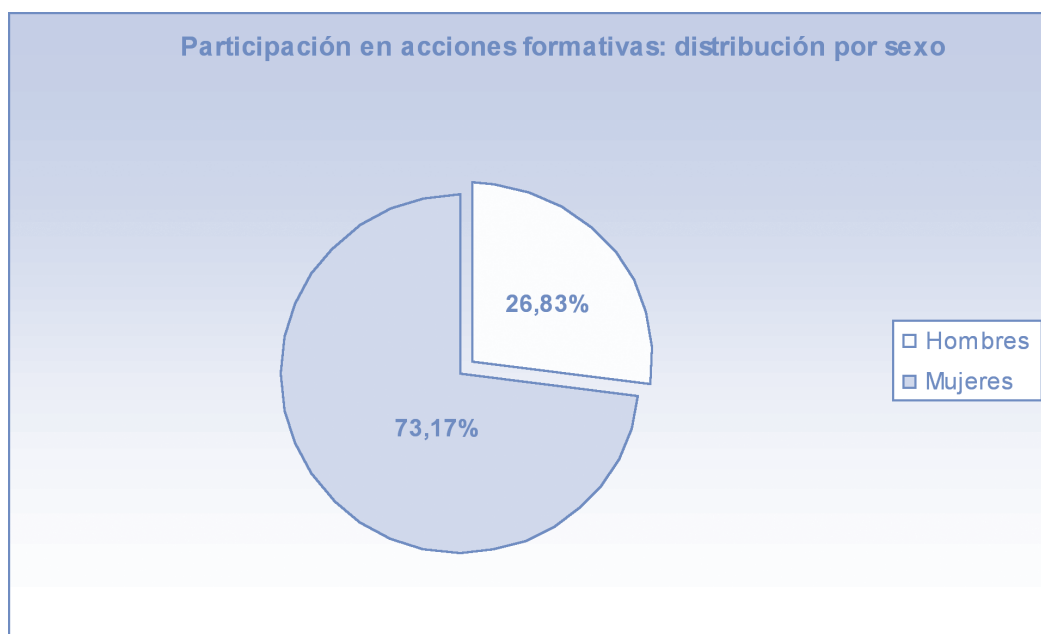
Como ejemplos de algunos de estos recursos cabe mencionar:

- Centros de apoyo y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género
- Asociaciones de mujeres
- Atención psicológica e información jurídica a personas inmigrantes
- Asociaciones y entidades para la atención a personas con discapacidad
- Cursos o talleres de ocio
- Programa integrales de empleo destinados a la atención a jóvenes desempleados o mujeres víctimas de violencia de género
- Programas formativos: Garantía Social, Cursos de FPO, Talleres de Empleo, Escuelas Taller.
- Empresas de economía social y Centros Especiales de Empleo.
- Servicios de Atención a la Infancia y la Familia

• Capacitación personal para el empleo

Como otra herramienta dentro del desarrollo del itinerario se han impartido por los/las profesionales de Àgora Nord talleres de las áreas temáticas siguientes: autoestima, habilidades sociales, resolución de problemas, autoempleo, formación y orientación laboral, alfabetización informática, todas ellas desde la óptica del empleo. Las tasas de participación han sido notablemente superiores en el grupo de mujeres.

Los/las profesionales han priorizado en la selección la participación de las mujeres para las acciones de formación.



2.5 CONCLUSIONES

La incorporación de la mujer al mercado laboral no va acompañada ni de un marco laboral adecuado, ni de un reparto equitativo de las tareas del hogar ni de suficientes servicios de apoyo para el cuidado de las personas dependientes.

- Hoy en día las mujeres siguen siendo quienes asumen el cargo de las personas dependientes (según datos del IMSERSO el 83% de las personas cuidadoras familiares son mujeres), y carecen de los recursos adecuados para poder llevar a cabo actividad laboral alguna y por ende a la conciliación.
- El tipo de jornada laboral que continua imperando en las empresas es incompatible con el actual modelo social. Hemos comprobado como las ofertas de trabajo que recibimos del proceso de mediación con las empresas (la mayor parte de ellas del sector industrial), mantenían el predominio de jornada a turnos rotativos (mañana-tarde-noche), siendo rechazadas en muchas ocasiones por las mujeres participantes del programa, por no poder compatibilizarlo con sus responsabilidades familiares. Es por este motivo que centraban su búsqueda de empleo en ocupaciones que les permitieran acceder a jornadas parciales, ocupaciones que en su mayoría proceden del sector servicios.

Faltan alternativas para solucionar el tema de la conciliación, dada su amplitud y su alcance. Los recursos actuales en l'Horta Nord en general son escasos y no están disponibles en todos los municipios de la comarca. Además la mayoría son de titularidad privada, por lo que el territorio debería de apostar por ofrecer este tipo de servicios.

- En el caso de los y las menores, las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar el binomio familia y trabajo. Sin embargo, la falta de coordinación de horarios escolares y jornada laboral, los periodos de vacaciones, las enfermedades de los niños y las niñas, llevan a que las mujeres busquen estrategias individuales.
- Respecto a la población dependiente, según las pirámides poblacionales y el alargamiento de las expectativas de vida, se sabe que va a aumentar el número considerablemente, superando las cifras actuales. Esta situación adquiere especial importancia en la actualidad tanto para la previsión y planificación de las políticas públicas en el gasto destinado a la creación de recursos para personas dependientes y apoyo familiar, así como la revisión de los horarios y tipos de servicios existentes o nuevos. En el caso concreto de personas con discapacidad, hay una notable falta de recursos para las familias.

- Existe incompatibilidad de los centros de enseñanza obligatoria con los horarios que ofrece el mercado de trabajo, por lo que las mujeres que quieren conciliar la vida personal y laboral, necesitan otro tipo de recurso adicional para poder compatibilizar los dos ámbitos. La tendencia generalizada es el uso de redes sociales, posiblemente ante la carencia de recursos especializados, económicamente asequibles y con horarios que se ajusten a las necesidades concretas de cada circunstancia.
- Los Centros de Día y las Ludotecas son los recursos especializados que se están utilizando para la conciliación; y, dada la tendencia al aumento de la esperanza de vida y su consiguiente aumento de personas mayores dependientes, con la continua incorporación de la mujer al mundo laboral, surge la necesidad de ampliar los horarios de atención de estos centros, para conseguir un mayor equilibrio entre el ámbito familiar y laboral.

Pese a las necesidades detectadas, no se ha podido agotar la partida presupuestaria destinada a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se ha ejecutado el 76% de lo previsto inicialmente. Las principales razones que justifican este hecho son el desajuste de los recursos con las demandas existentes y la prevalencia de un mercado laboral ajeno a cualquier responsabilidad social.

Además en el 100% de los casos han sido las mujeres las que han solicitado este tipo de ayudas, cuando ha sido un recurso económico que estaba disponible tanto para hombres como para mujeres

CAPITULO III

LA IGUALDAD EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

3.1. INTRODUCCIÓN

Es evidente que la relación MUJER-TRABAJO-FAMILIA-OCIO ha pasado por la introducción de medidas de obligado cumplimiento para las empresas. Estas medidas han permitido la mejora en torno a la participación de la mujer en órganos de representación y en las filas directivas de grandes empresas, en el acceso a sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinizados, y en la introducción de mejoras en los permisos relacionados con la maternidad/paternidad entre otros.

En este sentido las mejoras introducidas por la Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha favorecido que la igualdad sea materia a introducir en el ámbito de la negociación colectiva, estableciendo la obligación de negociar en todos los convenios colectivos medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones para evitar cualquier tipo de discriminación hacia las primeras.

En el artículo 43 de esta Ley se establece que *“mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*.

A continuación, en el artículo 45 se establece que en las empresas con más de 250 trabajadores deberán negociar un plan de igualdad de oportunidades que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, es decir, si la empresa tiene un convenio propio, será en dicho convenio. Si no, se estará a lo que establezca el convenio sectorial al respecto.

Por otra parte, nuestra intervención directa a través del proyecto Àgora Nord nos ha permitido observar, reflexionar y analizar la discriminación de que es objeto la mujer en el trabajo en el ámbito geográfico de nuestra comarca, incidiendo en conocer la realidad de las empresas y hasta qué punto la igualdad formal amparada por la Ley, se ve reflejada en una igualdad real en los centros de trabajo.

Es por todo esto que nuestro objetivo ha sido realizar un diagnóstico general sobre la situación de la igualdad entre varones y mujeres en la comarca, abordando por una parte la igualdad formal que nos amparaba hasta el momento, y por otra, el estado de la igualdad real existente en las empresas.

Para ello, este capítulo se ha estructurado en tres apartados; el primero se centra en el diagnóstico realizado a través de la experiencia de trabajo de intervención directa con numerosas empresas de la comarca que han participado en el proyecto, experiencia que nos ha llevado a reflexionar sobre las principales barreras discriminadoras a las que se ve sometida la mujer en relación al acceso, mantenimiento y promoción en el puesto de trabajo, en combinación con el trabajo de diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad del proyecto.

El segundo apartado se centra en realizar un estudio del grado de implantación de las políticas de conciliación e igualdad en las empresas de la comarca, abordando para ello en primer lugar, y dada la importancia que se le otorga a los convenios colectivos en la Ley de Igualdad, el estudio del estado en el que se encuentran en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, atendiendo a una muestra de 70 convenios colectivos de la Comunidad Valenciana publicados entre enero de 2005 y septiembre de 2006; con el objetivo de que sirva de punto de partida y de referencia de las futuras negociaciones que se lleven a cabo en materia de conciliación en nuestro territorio. A partir de ahí se ha analizado la vinculación que tiene la Igualdad entre hombres y mujeres con la Responsabilidad Social Corporativa que se realiza de manera voluntaria desde las empresas y los beneficios que puede aportar en relación a la obtención de ventajas competitivas. Por último, se aborda la visión de los/las profesionales que han trabajado con las empresas y cuál es su valoración al respecto.

El tercer apartado se ha reservado a las conclusiones finales a las que hemos llegado a partir de todo este trabajo desarrollado en conjunto entre los/las profesionales de intervención directa y la comisión de igualdad de oportunidades del proyecto.

3.2. INTERVENCIÓN DIRECTA EN EMPRESAS

3.2.1. PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN LLEVADAS A CABO. NUESTRA EXPERIENCIA PRÁCTICA.

En el trabajo de intervención directa en el proyecto Àgora Nord en el territorio se han contactado alrededor de 924 empresas de los cuatro sectores productivos, agricultura, industria, construcción y servicios, de las cuales unas 364 han colaborado en el proyecto. Destacando empresas del sector de la metalurgia y productos metálicos; de alimentación, bebidas y tabaco;

de material eléctrico, electrónico y óptico; de mueble y manufacturas diversas; de caucho y plástico y de textil. Además de estas industrias han participado empresas del sector servicios principalmente vinculadas a las necesidades de la vida cotidiana como son hostelería, servicios de limpieza y de servicios de ayuda a domicilio. Es decir, mayoritariamente hemos actuado en empresas del sector industrial y de servicios¹.

Se trata de empresas cuyo tamaño predominantemente es pequeño o de muy pequeña dimensión, lo que tiene importantes repercusiones sobre la dinámica del empleo (cuantitativa y cualitativa), sobre las estrategias de competitividad y sobre el modelo de relaciones laborales.

Además, como bien se recoge en el estudio realizado para el Consorcio Pactem Nord por la Unidad de Investigación, Economía y Política Laboral de la Universidad de Valencia, “Mercado de Trabajo de la Comarca de l’Horta Nord”, la realidad empresarial que nos hemos encontrado está condicionada por una serie de factores como son: *la existencia de un minifundismo empresarial, la falta general – por motivos históricos- de una tradición de relaciones laborales normalizadas, la menor incidencia del sindicalismo en las pequeñas empresas, las debilidades estructurales de éstas, la tendencia a la individualización de las relaciones laborales, entre otros, son factores que condicionan de manera fundamental la realidad de las relaciones laborales en nuestro mercado de trabajo. La asiduidad con que se recurre a las precariedad laboral como estrategia de competitividad, la extensión de la misma (particularmente entre los colectivos más débiles), o la existencia de una elevada desregulación real conducen a un mercado laboral escasamente estructurado que dificulta la consolidación de un modelo avanzado de relaciones laborales.*

Por otra parte, se han gestionado unas 669 ofertas de empleo cuyo perfil mayoritario era no cualificado o semi- cualificado en puestos de trabajo de peonaje o trabajadores no cualificados con una jornada laboral bien por turnos rotativos de 6 a 14, de 14 a 22 o de 22 a 6 horas, bien jornadas partidas de 9 a 14 y de 16 a 19 horas, predominando la jornada completa en el sector industrial. Con respecto a las jornadas laborales del sector servicios hemos tenido un amplio espectro de posibilidades horarias, si bien en un número elevado se trataban de jornadas parciales.

¹ Hay que tener en cuenta que muchas empresas incluidas en el sector industrial y de servicios provienen de la agricultura y son empresas dedicadas al empaquetado y comercialización de productos.

Decir al respecto que en nuestra gestión diaria de las ofertas de trabajo, así como en otras actuaciones, se ha cuidado preservar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como la aplicación de medidas de discriminación positiva para la inserción laboral de las mujeres de la comarca.

Se han llevado a cabo 14 acciones formativas en empresa con una participación total de 145 alumnos/as de los cuales el 75% han sido mujeres. Las empresas que han participado en esta metodología provienen del sector eléctrico y electrónico; alimentación; textil, comercio y construcción, formando en perfiles profesionales de peonaje semi-cualificado.

Además, en nuestra intervención directa en las empresas se han llevado a cabo acciones de información y sensibilización empresarial relacionadas con la práctica de la Responsabilidad Social Corporativa en relación a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos, y se ha ofrecido, a petición de las empresas, información sobre los programas de fomento de empleo que a nivel estatal y autonómico existen en relación a la contratación de determinados colectivos.

A través del trabajo realizado desde el proyecto se han conseguido alrededor de 917 contrataciones de las cuales cerca de un 70% corresponden a contrataciones de mujeres.

Por último, en mayo de 2007, a modo de culminación de nuestro trabajo con el tejido empresarial del territorio, se llevó a cabo un acto de reconocimiento a las empresas y organizaciones que de alguna manera habían participado en las actuaciones de intervención directa llevadas a cabo, participando alrededor de 125 empresas y 15 organizaciones empresariales y sindicales, además de una amplia representación política a cargo de los alcaldes de los municipios Consorciados.

ACTUACIONES EN EMPRESAS	
ACTUACIONES	ORIENTACIÓN
Gestión de ofertas de trabajo	Mediación en el ajuste oferta-candidaturas
Formación en la empresa	Mediación en la formación y selección de personal
Responsabilidad Social Corporativa	Dirigida a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos
Información sobre programas de fomento de empleo	Contratación de colectivos con especiales dificultades de encontrar trabajo
Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres	
Uso de la discriminación positiva para la inserción laboral de mujeres	

Cuadro 1 “actuaciones llevadas a cabo en las empresas”

3.2.2. BARRERAS DERIVADAS DE LOS ESTEREOTIPOS

Del trabajo de intervención directa en las empresas que nos ha proporcionado una visión general de la realidad actual en la comarca y de los grupos de discusión organizados por la comisión de igualdad de oportunidades al respecto, hemos constatado que las mujeres siguen encontrando toda una serie de barreras derivadas de las ideas preconcebidas, erróneas y persistentes que se tienen respecto a éstas.

En líneas generales las hemos resumido en los siguientes puntos para un mejor abordaje del tema:

- **Compatibilidad trabajo, familia y ocio.** La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se encuentra ligada en muchos casos a dificultades en la reinserción profesional y en el desarrollo de carreras profesionales.
- **Cultura organizacional.** La cultura organizacional aparece como una barrera que por su sutileza e invisibilidad resulta muy difícil de combatir. Aunque los perfiles demandados son cada vez más neutros en cuanto al género, siguen existiendo estereotipos y prejuicios sobre las mujeres que las excluyen de la promoción a puestos de responsabilidad y toma de decisiones. En definitiva continúa habiendo un predominio masculino en el ambiente organizativo, en determinadas ocupaciones y en las estructuras de poder de las empresas.
- **Segregación ocupacional.** Encontramos por un lado sectores profesionales vetados a las mujeres (segregación horizontal) y por otra, escasa representación de la mujer en el ápice estratégico de la empresa (segregación vertical), dándose una escasa neutralidad en cuanto a género en las políticas de reclutamiento, selección, formación y promoción. Así los puestos de dirección están dominados por los varones contribuyendo a perpetuar la cultura “masculina”, con una ausencia notable de modelos de liderazgo femeninos. El estereotipo que asocia el poder y la toma de decisiones con el varón, es una de las barreras más importantes para las mujeres.
- **Discriminación salarial.** Las mujeres siguen cobrando alrededor del 25% menos de sueldo que sus compañeros varones para un mismo puesto de trabajo. Además la

segregación ocupacional horizontal fomenta que en los sectores donde hay predominio de mujeres trabajando sean precisamente los sectores donde se dan los salarios más bajos.

Compatibilidad trabajo-familia-ocio.

A lo largo del trabajo desarrollado con las personas participantes del proyecto hemos podido constatar dos realidades muy claras, la primera es que la conciliación entre trabajo y familia sigue recayendo mayoritariamente en la responsabilidad de las mujeres. La segunda, es que puesto que esto es así, a corto plazo, existe una necesidad imperiosa de conciliar trabajo con familia para que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo y no sea un obstáculo o un motivo para el abandono de las carreras profesionales, sin olvidar que la conciliación es un derecho tanto para las mujeres como para los varones y que se deben llevar a cabo actuaciones dirigidas a la asunción de esa corresponsabilidad por parte de ellos.

La conciliación entre la vida personal y profesional está ligada, entre otros factores, al descenso del número de hijos, a la continuidad de las carreras profesionales de las mujeres, especialmente en el tramo de edad de 30-40 años con las siguientes dificultades de compatibilizar trabajo, familia y ocio².

Entre las consecuencias directas que se derivan de los problemas de compatibilidad podemos mencionar la dificultad de reinserción laboral y desarrollo profesional de las mujeres, su impacto en los matrimonios o al tiempo de dedicación a la familia o a una misma, afectando a la educación de los hijos y al cuidado de personas dependientes, lo que provoca que trabajo y familia sean espacios excluyentes y que las mujeres se vean obligadas a tener que elegir uno de los dos.

Dado que, por una parte, la familia es la institución más valorada por los españoles y por otra, según los datos de la EPA del año 2004 más del 55% de la población española en edad de trabajar tenía un empleo remunerado o buscaba activamente trabajo, podemos intuir la necesidad de buscar un equilibrio entre trabajo y familia y merece, por tanto, la atención de los poderes públicos y de las empresas.

² Añadimos también el tiempo de ocio porque es muy importante a la hora de disponer de él para la realización de cursos, actividades lúdicas, deportivas o de enriquecimiento personal

Es indiscutible que la dimensión de la problemática de la conciliación entre trabajo y familia tiene que ser dual al afectar tanto a mujeres como a hombres pero, por razones vinculadas con la maternidad biológica, y la estructura patriarcal, afecta en mayor medida a las mujeres; asignándole históricamente la responsabilidad de los trabajos domésticos, el cuidado de la educación de los hijos y de las personas dependientes de la familia (trabajo reproductivo).

Esto unido a la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas, ha conducido en numerosas ocasiones a una dinámica de “dobles jornadas” y a la aparición de situaciones de estrés laboral y familiar en las mujeres trabajadoras. Así, compatibilizar una profesión con las responsabilidades familiares se convierte en una tarea difícil, que requiere mucho esfuerzo y una gran organización personal. Se convierte, en definitiva, en un obstáculo clave en el acceso y promoción de las mujeres, teniendo que enfrentarse, como se ha dicho anteriormente, en muchos casos al dilema de conceder prioridad al trabajo o la familia. Máxime cuando en el caso de muchas industrias de la comarca continúan manteniendo una organización del sistema productivo fabril que implica trabajar a turnos rotativos o con jornadas partidas que impiden poder conciliar la vida personal y familiar con la laboral, llevando a que muchas mujeres tengan que elegir entre la maternidad o el desarrollo profesional, eligiendo en muchos casos la primera opción lo que implica la renuncia a una vida laboral y a la autonomía económica que el trabajo formal o remunerado proporciona a la persona. O en otros casos, buscando en sectores que ofrezcan empleos con jornadas parciales o más flexibles como es el caso del sector servicios.

El equilibrio entre vida personal, laboral y familiar requiere de empresas más flexibles y con un fuerte componente de ética empresarial y que la persona gestione de manera activa su empleabilidad interna y externa a través de la formación continua, la innovación y la mejora continua. La conciliación tiene que dejar de ser vista como un problema para las empresas, y empezar a considerarla como una oportunidad para atraer y retener al capital humano necesario para obtener la fuente de ventaja competitiva, además de ser un factor muy valorado en los índices que miden la responsabilidad social corporativa.

Para ello se debe disponer de los recursos, apoyos externos y el tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de las familias y las oportunidades de desarrollo profesional en las empresas. En este sentido la Administración debería crear las condiciones económicas, sociales y culturales favorables al equilibrio entre la vida personal y profesional, y no sólo otorgando

derechos laborales y de protección social a las madres trabajadoras, sino también que las empresas se vean beneficiadas si apuestan por la contratación femenina y ponen en marcha planes de igualdad de oportunidades, además de otorgar derechos a los padres trabajadores en las mismas condiciones que a las madres trabajadoras.

Cultura organizacional.

El concepto de “cultura empresarial” se define como la identidad colectiva de la empresa, que dirige la forma en que las personas que forman parte de ella se relacionan entre sí, creando reglas, estableciendo barreras y redes sociales que mantienen la cohesión de sus miembros de forma parecida a lo que ocurre en las organizaciones familiares.

Según Edgar H. Schein³, *la cultura organizacional consiste en un grupo de asunciones básicas compartidas que el grupo aprende como solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas válidas, y por tanto, para ser tomadas por los nuevos integrantes como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.*

Por su acción integradora la cultura de empresa hace más homogénea las conductas personales y refuerza implícitamente el sistema de reglas y la configuración del poder.

Desde esta perspectiva las preferencias individuales están condicionadas principalmente por normas culturales, valores, creencias y asunciones que forman parte de la cultura organizacional.

Actualmente la cultura organizacional está impregnada de los elementos que rigen el sistema patriarcal, y que designan diferentes comportamientos y estatus para mujeres y hombres al interior de las empresas. El papel capital que desempeña la cultura organizacional obstaculizando la promoción de mujeres en puestos de alta dirección ha sido recientemente destacado en el informe Oportunidad 2000, iniciativa promovida por diversas empresas británicas y diseñada específicamente para aumentar la representación de mujeres en puestos directivos (Mill., Blackman, Headlam-wells, Laws y Matfin, 19989).

3 “Cultura organizacional y liderazgo”, Schein 1993.

Vemos así como los estereotipos de género no sólo influyen en los comportamientos, actitudes y rasgos personales, sino que afectan también a los significados, normas y valores que se construyen y comparten dentro de cada organización laboral, creando una cultura propia.

La cultura de empresa cohesiona a los miembros de la organización en esta serie de creencias, valores y normas, y además es muy difícil cambiarla porque está muy arraigada en el imaginario colectivo. La transformación debe ser progresiva, legitimada y asumida por todos los miembros desde el ápice estratégico hasta la cadena de producción.

Un gran número de empresas contactadas y colaboradoras del proyecto Àgora Nord presentan una cultura organizacional basada en los valores, normas culturales, creencias y asunciones masculinas puesto que se trata de organizaciones donde la mayoría de sus miembros son varones, o con una participación femenina escasa y reservada a puestos de trabajo feminizados como, por ejemplo, puestos administrativos; donde la gerencia y los puestos de responsabilidad son ocupados por varones, o si existe alguna mujer es porque es familiar del dueño de la empresa que es quién realmente en última instancia toma las decisiones finales importantes para la empresa.

Se trata de empresas donde los estereotipos de género en relación a las ocupaciones siguen estando muy marcados y rigen las relaciones entre varones y mujeres en la empresa, siendo una verdadera barrera para las mujeres que desean acceder a puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por varones o a puestos directivos que supongan una responsabilidad o toma de decisiones.

Segregación ocupacional

A lo largo de nuestro trabajo de intervención directa en las empresas y avalado por numerosos estudios realizados al respecto, hemos podido constatar que las mujeres y los hombres se ocupan de forma desigual en determinados sectores económicos y tienen una presencia desigual en las diferentes ocupaciones, provocando lo que se denomina la segregación ocupacional.

En términos generales discriminación ocupacional existe cuando un colectivo ha sido excluido total o parcialmente de algunas ocupaciones, aun cuando sus componentes sean tan capaces como los integrantes del colectivo mayoritario y, en cambio, están concentrados en otras ocupaciones para las cuales suelen estar excesivamente cualificados.

En el caso que nos ocupa entendemos que la segregación ocupacional se entiende como la concentración de la mano de obra femenina o masculina en determinadas ocupaciones o en determinados sectores productivos.

La segregación ocupacional puede ser horizontal o vertical, la primera se refiere a la existencia de actividades productivas muy feminizadas. La segunda, a la menor participación femenina en los niveles jerárquicos más altos.

La segregación ocupacional es la manifestación clara de la discriminación de la mujer dentro de las instituciones y de los centros de trabajo. La persistencia de estos mecanismos de segregación se manifiesta principalmente en la escasa proporción de mujeres en sectores y empleos específicos y en las esferas de poder y de toma de decisiones. Cuando una mujer ocupa un puesto de responsabilidad suele ser en sectores menos valorados socialmente, así como en categorías profesionales peor retribuidas y con menor capacidad de decisión.

A continuación vamos a abordar estas dos formas de discriminación ocupacional a que nos referimos:

a.- Segregación ocupacional horizontal:

El modo de inclusión de las mujeres en el trabajo formal ha provocado la segmentación horizontal, es decir, la mujer accede a empleos que se presuponen típicamente femeninos, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para acceder a ocupaciones que socialmente se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Los sectores agrícola, industrial, construcción, transporte, comunicaciones, son los que tienen una presencia más reducida de mujeres. Y por el contrario, sigue siendo muy importante la presencia de mujeres en profesiones tradicionalmente femeninas: enfermeras, matronas, maestras, dependientas.

El sector terciario está muy feminizado, sobre todo los servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de hogares.

	Total	Hombres	Mujeres	% Distribución mujer	% Peso mujer por sector
Total	13.574,2	8.133,9	5.440,3	100,0	40,1
A Agricultura, ganadería, caza y servicultura	387,7	287,1	100,6	1,6	25,9
B Pesca	28,8	26,4	2,4	0,0	8,3
C Industrias extractivas	60,0	55,2	4,8	0,1	8,0
D Industrias manufactureras	2.605,9	1.944,8	661,1	12,2	25,4
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	94,3	79,3	15,0	0,3	15,9
F Construcción	1.623,5	1.529,7	93,8	1,7	5,8
G Comercio	1.870,8	973,2	697,6	16,5	48,0
H Hostelería	747,2	344,1	403,1	7,4	53,9
I Transporte y comunicaciones	795,5	599,7	195,8	3,6	24,6
J Intermediación financiera	376,4	233,1	143,3	2,6	38,1
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1.062,6	491,9	570,7	10,5	53,7
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1.085,4	680,4	404,9	7,4	37,3
M Educación	914,0	333,9	580,2	10,7	63,5
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	931,5	229,6	701,9	12,9	75,4
O Otras act. Sociales, serv. a la comunidad; serv. Personales	544,9	274,1	270,8	5,0	49,7
P Hogares que emplean personal doméstico	445,8	51,4	394,4	7,2	88,5

Fuente: EPA (último trimestre 2003)

En una encuesta realizada por el Consorcio Pactem Nord, a mujeres desempleadas en la Comarca de L'Horta Nord, se les pidió que indicaran el tipo de trabajo que estaban buscando. Encontramos que el 68,81% eligieron profesiones asociadas a la mujer y al rol de cuidadora, como eran limpieza, cuidado de niños y personas mayores, dependientas y teleoperadoras o administrativas. Solamente el 26,88% de las mujeres eligieron trabajos como peones industriales o agrícolas, ocupaciones que normalmente están sujetas a turnos de trabajo continuos rotativos.

Por otra parte en la mayoría de las empresas visitadas también se ha observado esta segregación ocupacional horizontal. Los varones siguen ocupando puestos de trabajo de sectores del metal, de la construcción, del mueble y la madera, donde tradicionalmente ha trabajado el hombre, con una cultura y costumbres muy arraigadas que siguen viendo a la mujer carente de la fuerza física y las competencias necesarias para el desempeño de las tareas que requieren estos puestos de trabajo, lo que continua suponiendo una verdadera barrera de acceso para las mujeres.

Nos hemos encontrado en muchos casos que las empresas han aludido a su falta de infraestructura como servicios, vestuarios, etc., para mujeres o a que la plantilla está compuesta toda por varones y las mujeres no encajarían y existe falta de costumbre de trabajar con ellas.

En el caso de las empresas de alimentación, manufactureras de la agricultura, el textil, limpieza, ayuda a personas dependientes, etc., hemos podido constatar que siguen siendo sectores feminizados que por ende muestran en general los salarios más bajos, donde existe un alto grado de temporalización y de rotación de personal, y los varones que trabajan lo hacen en puestos de escala superior o, si ese puesto es de peonaje, suele ser en categorías con otros nombres que poseen sueldos mayores a los de sus compañeras.

Esta discriminación horizontal se basa en supuestas cualidades femeninas, lo que redundaría en el confinamiento de las mujeres a tareas manuales, repetitivas, que requieren de rapidez y paciencia, y que son sedentarias. A estos trabajos les asigna menor valor -y por ende menor salario-, porque se considera requieren habilidades innatas (María E. Ginés, "División sexual del trabajo").

Esto es resultado de una socialización que continua manteniendo unos roles ocupacionales y una división de tareas entre los sexos que produce estereotipos de rol de género y creencias estereotipadas. Así se percibe a los varones como los "responsables financieros de la familia", educados para ser competitivos, autosuficientes, desarrollar la fuerza física, y ocupar trabajos de ingenierías, finanzas, ciencias o cirugía. Y a las mujeres como "amas de casa", educadas para el cuidado de los demás, para la comprensión, emocionalidad, y ocupar trabajos repetitivos que requieren de paciencia, de cuidado a los demás como por ejemplo, enfermería, educación infantil y primaria, o relacionados con las tareas domésticas como es limpieza.

Aún hoy en día, continúa existiendo una brecha de género entre hombres y mujeres muy acentuada a pesar de los avances en la igualdad formal que han supuesto leyes como la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres recientemente aprobada o la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, que impide llegar a una igualdad real en la sociedad.

b.- Segregación ocupacional vertical:

Hacia finales de los ochenta, se acuña el concepto de *'techo de cristal'* (Segerman-Peck, 1991) para designar un *conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, que marcan un límite difícil de superar en el ascenso profesional de las mujeres.*

Mabel Burín lo define como: *"...una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar."*

En 2004, las mujeres españolas ocupaban sólo el 4,41% de las presidencias de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, el 2,5% de los puestos de vicepresidencia y el 2,88% de los consejeros. Fuera de estas empresas, la presencia de féminas en puestos directivos era del 18,9% de los gerentes de empresas con más de 10 trabajadores/as. Esta media aumenta cuando hablamos de empresas con menos empleados/as llegando hasta un 27,2%.

Entre los pilares que apuntalan el 'techo de cristal', resultan obsoletas, hoy en día, las explicaciones relativas a la falta de capacidad intelectual de las mujeres. Su acceso generalizado a los niveles educativos superiores, incluso en carreras estereotipadamente masculinas, y los buenos rendimientos obtenidos, invalidan este tipo de argumentos.

No obstante, siguen teniendo plena vigencia las explicaciones que inciden en la importancia del aprendizaje y la educación a través del 'currículum oculto', entendiendo por tal las creencias, normas y valores sociales que aunque no figuran entre los objetivos y fines académicos, se transmiten eficazmente a través de complejos mecanismos de imitación e interiorización (Bonilla y Martínez, 1999).

Afirma Mabel Burín, que parte del "techo de cristal" como límite, se gesta en los primeros años de la infancia y adquiere una dimensión más relevante partir de la pubertad.

Algunos de los estereotipos que configuran y promueven el “techo de cristal” se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”; “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”... Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio de poder. Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias. También es cierto, que hay grupos de mujeres más innovadoras que, admitiendo el conflicto, lo enfrentan con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

En nuestro país, las directivas se distribuyen especialmente en agricultura y servicios, sectores que suelen ser social y económicamente menos valorados. Además, la mayor parte de ellas desempeñan su profesión en empresas familiares, sin o con escasas personas asalariadas a su cargo y suelen ocupar puestos de mando intermedio, responsabilizándose preferentemente de los departamentos de administración. El salario promedio las sitúa un tercio por debajo del que cobran sus compañeros varones

Este hecho lo hemos podido constatar en nuestro trabajo de intervención directa en empresas del territorio, que en su mayoría se trata de pequeñas empresas familiares dedicadas a la madera, alimentación, donde trabajan los hijos de los dueños y donde los puestos administrativos son ocupados por las hijas que carecen de poder de decisión y se dedican a tareas de gestión administrativa diaria en la empresa.

En otras empresas vemos a las mujeres ocupando cargos relacionados con los recursos humanos que bien dependen del área de administración donde el jefe es varón, bien dependen directamente del gerente o director que también es varón.

También hemos podido observar que en las empresas de alimentación las jefas de departamento suelen ser mujeres, que tienen mujeres a su cargo, y su superior suele ser varón.

Por el contrario también hemos tenido casos de pequeñas empresas dirigidas por mujeres que, aunque el número es muy pequeño, es una muestra de que, aunque muy lentamente, la posición de las mujeres en las empresas está mejorando sensiblemente.

Discriminación salarial

Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios, que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

La discriminación salarial está presente cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad. En el caso de las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo y mantener la misma productividad.

El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad cifraba en 2005 en el 29,1% la diferencia salarial entre hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto de trabajo.

Según datos recientes ofrecidos por la Agencia Tributaria a través de su estudio anual titulado “Mercado de Trabajo y Pensiones”, hace hincapié en la diferencia salarial entre los ingresos de hombres y mujeres, lo hombres ingresan un 43% más que las mujeres como media.

Según datos extraídos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2004 realizada por el INE, el salario promedio anual femenino fue, un 71,3% del masculino. Sin embargo, esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.), que inciden de forma importante en el salario.

Inicialmente esta diferencia salarial puede deberse a numerosas variables laborales, algunas de ellas ya han sido apuntadas anteriormente, como son:

- Una mayor presencia de la mujer en aquellos sectores de actividad que cuentan con menores salarios (segregación ocupacional horizontal).
- Una concentración de las mujeres en las ocupaciones peor pagadas (segregación ocupacional horizontal y vertical).
- Las mujeres se concentran en la franja de edad donde los salarios suelen ser menores, entre 20 y 29 años.
- La diferente antigüedad en el puesto de trabajo de hombres y mujeres. La antigüedad

de la mujer en el trabajo suele ser inferior a la del hombre, por abandono de las carreras profesionales para el cuidado de hijos, por ejemplo.

- El tamaño de la empresa en el que trabajan hombres y mujeres. En las pequeñas empresas los salarios suelen ser inferiores a los de las grandes empresas, y la presencia de la mujer es mayor en las pequeñas empresas.
- El tipo de contrato (indefinido o temporal). La ganancia de los trabajadores temporales es inferior a la de los indefinidos, y una mayor presencia de las mujeres entre los asalariados temporales justificaría que su salario medio fuese inferior.
- El tipo de jornada laboral (tiempo completo o tiempo parcial). La ganancia por hora a tiempo parcial es inferior a la de tiempo completo, por lo que una mayor presencia de la mujer en el tiempo parcial explicaría un menor salario.

Todos estos factores se pueden apreciar a través de datos estadísticos de la publicación del INE en colaboración con el Instituto de la Mujer titulado “Mujeres y Hombres en España 2007”⁴.

En esta publicación se constata la diferencia entre hombres y mujeres en relación a las jornadas laborales, mientras sólo un 4,3% los varones trabajadores lo hacen a tiempo parcial, las mujeres lo hacen en un 23,2 %, lo que supone una diferencia de casi 19 puntos porcentuales.

De las personas ocupadas a tiempo parcial, aquellas que lo hacen por obligaciones familiares son casi en su totalidad mujeres, que optan por esta modalidad contractual para poder conciliar vida familiar y laboral.

Así, tanto la segregación ocupacional horizontal y vertical como el tipo de jornada laboral son los principales motivos que nos hemos encontrado para que las mujeres cobren menos que los varones en las empresas.

En la gestión de las ofertas de trabajo nos hemos encontrado con un número elevado de ofertas de peonaje de alimentación para mujeres cuyos sueldos eran menores frente a ofertas de peonaje metalúrgico que demandaban varones.

4 <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh07/myh07.htm>

Además las ofertas de limpieza, de auxiliar de ayuda a domicilio o de hostelería, mayoritariamente eran jornadas laborales parciales y las empresas demandaban mujeres para cubrir dichos puestos.

En el caso de las ofertas provenientes de la industria en su mayoría establecían jornadas completas en la modalidad de turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Muchas mujeres no podían aceptar esos horarios por cargas familiares y optaban por trabajos que les permitieran trabajar a media jornada, normalmente trabajos del sector servicios donde los sueldos son más bajos.

La discriminación salarial de las mujeres no tiene su origen en su sexo como característica meramente biológica, sino en un conjunto de roles sociales que se atribuyen a las mujeres, aunque no sean inherentes al sexo mismo (género). Por tanto, la discriminación salarial de las mujeres se deriva del género de la persona ocupada. Sin embargo, esta realidad no es medible ni cuantificable, mientras que sí se puede medir y cuantificar la discriminación por sexo.

Como hemos podido observar en nuestra experiencia de trabajo, las dificultades de las mujeres para conciliar vida laboral y familiar dan lugar a un conjunto de circunstancias (mayor presencia en jornada parcial, menor acumulación de experiencia que los hombres), que repercuten en la percepción de un menor salario (diferencia salarial). Además la segregación ocupacional es un factor relevante en esa diferenciación salarial.

Hemos encontrado muchas explicaciones al respecto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. No obstante, creemos que la mayor parte de la diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores se debe al hecho de ser mujeres (discriminación salarial).

3.2.3. CONOCIMIENTO E IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD:

Análisis de la igualdad formal en los convenios colectivos.

Se analizaron un total de 70 convenios colectivos de empresa y de sector, todos ellos publicados en el DOGV en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 1 de septiembre de 2006.

El análisis de los convenios colectivos se realizó atendiendo al contenido de los mismos, siguiendo el siguiente esquema que recogen las medidas laborales aprobadas en la fecha de realización del estudio, de básico cumplimiento en materia de conciliación, identificadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1. FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Aspectos generales:

- Principio de igualdad y no discriminación
- Equiparación de matrimonios y parejas de hecho

2. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO PARA LA CONCILIACIÓN

- Horarios:

- Turnos

- Permisos retribuidos:

- Matrimonio
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Nacimiento de hijo
- Fallecimiento de familiares
- Enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiar
- Asuntos familiares

- Vacaciones

- Reducciones de jornada por motivos familiares:

- Lactancia
- Reducción de jornada por guarda legal de menores
- Reducción de jornada por cuidado de mayores.

- Excedencia por cuidado de hijos y familiares

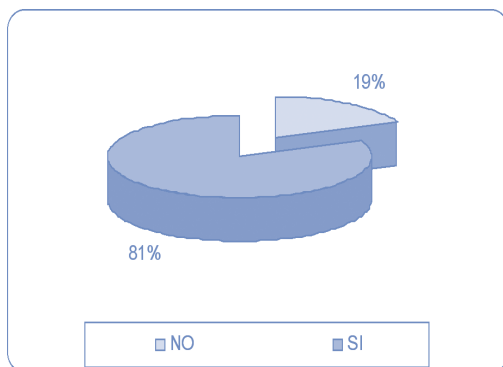
3. OTROS ASPECTOS REFERIDOS A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

- Condiciones de trabajo: salud laboral durante el embarazo

Se identificaron en cada uno de los convenios, las medidas de conciliación que aparecían de un modo explícito en su articulado.

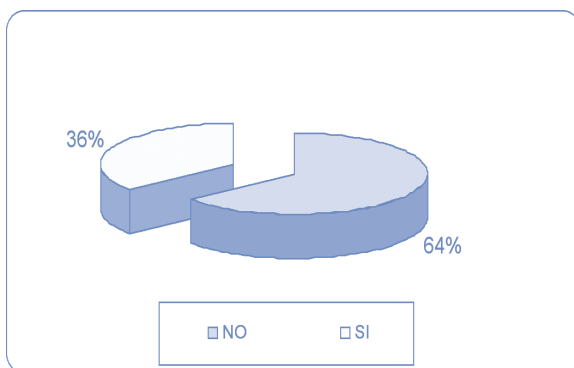
FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En torno al 81% de los convenios colectivos analizados no recoge de manera explícita principios de igualdad de trato y no discriminación al acceso y promoción al puesto de trabajo.



Cuadro 1. Principio de igualdad y no discriminación

Aproximadamente en el 36% de los convenios se da una equiparación entre matrimonios y parejas de hecho, en cuanto a permisos retribuidos se refiere.

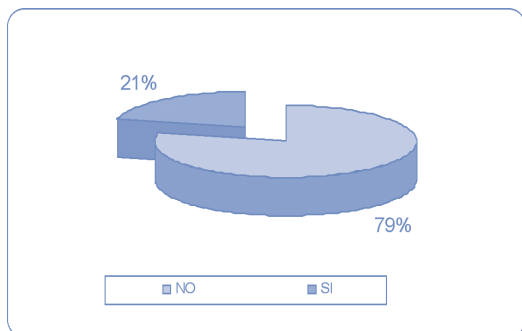


Cuadro 2. Equiparación de matrimonios y parejas de hecho

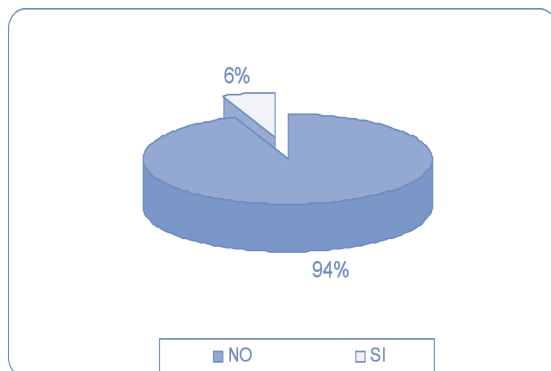
FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO PARA LA CONCILIACIÓN

Al tratar la flexibilidad en la jornada de trabajo para permitir la conciliación, nos referimos principalmente a la posibilidad de flexibilizar los horarios de trabajo y de dar preferencia de elección de turnos de trabajo y de vacaciones a las personas que tengan cargas familiares. Tal y como se aprecia en los cuadros, alrededor de un 21% de las empresas permiten cambios en

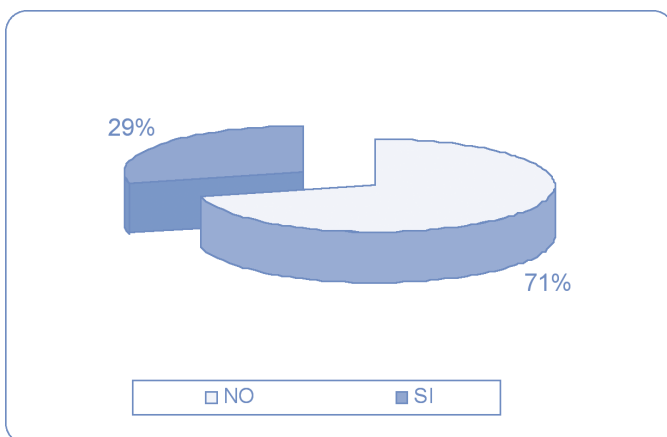
los horarios y un 6 % en los turnos de trabajo. Tan sólo un 29% permite elegir en primer lugar los turnos de vacaciones a las personas que tengan cargas familiares.



Cuadro 3. Flexibilización de Horarios



Cuadro 4. Flexibilización de Turnos

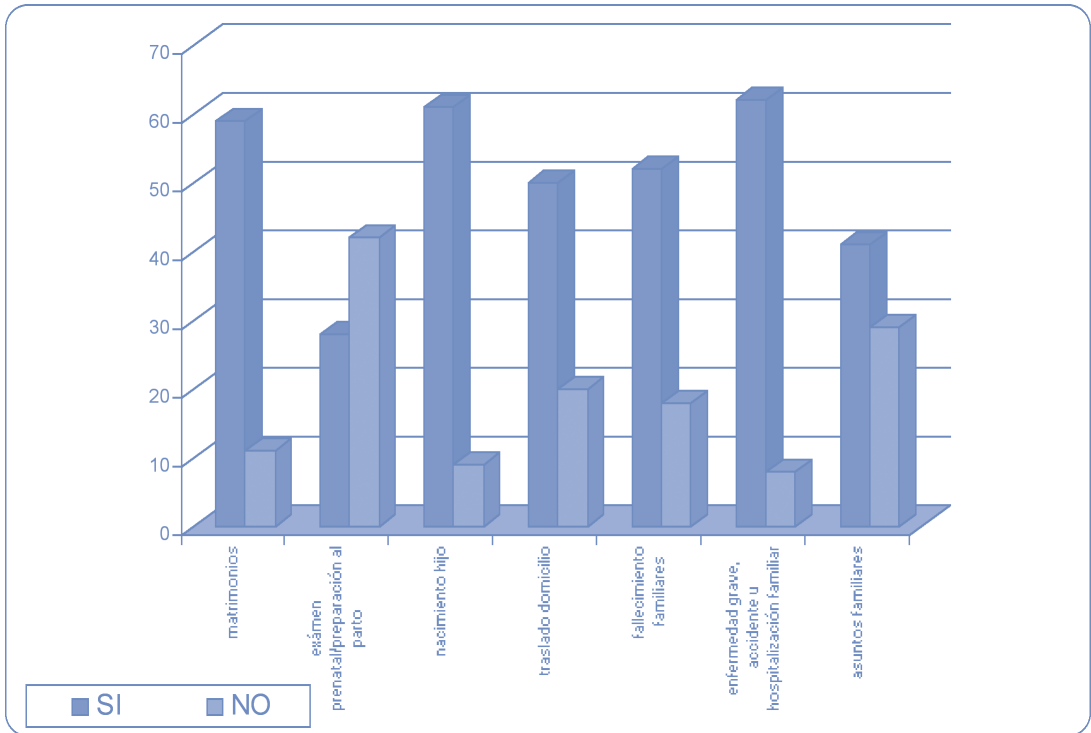


Cuadro 5. Vacaciones

En relación a los permisos retribuidos hacen referencia a las siguientes cuestiones:

- Matrimonio
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Nacimiento de hijo
- Fallecimiento de familiares
- Enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiar
- Asuntos familiares

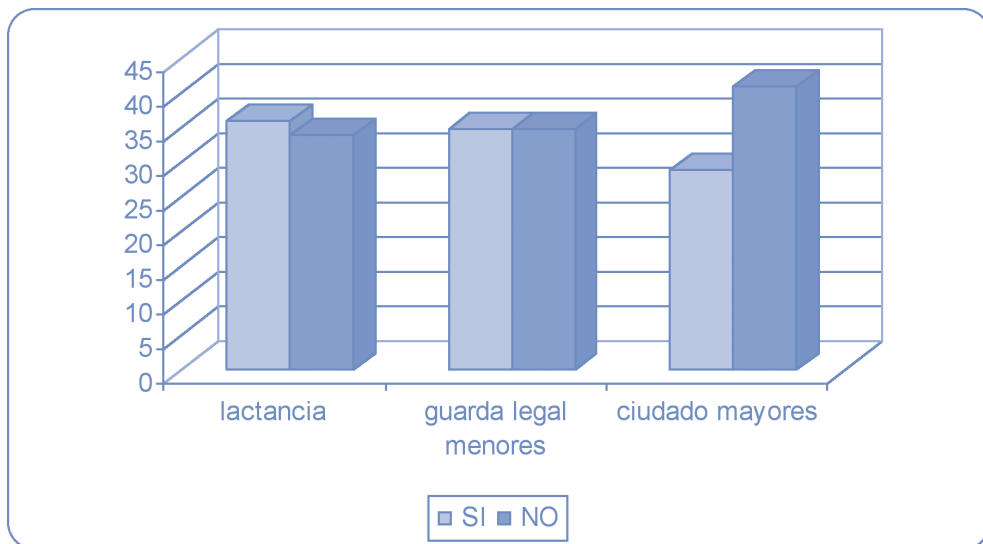
Como se observa a continuación en la gráfica, llama particularmente la atención el hecho de que en más del 40% de los convenios analizados no se mencione, en caso de coincidir con el horario laboral, el derecho de la mujer a asistir a los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto.



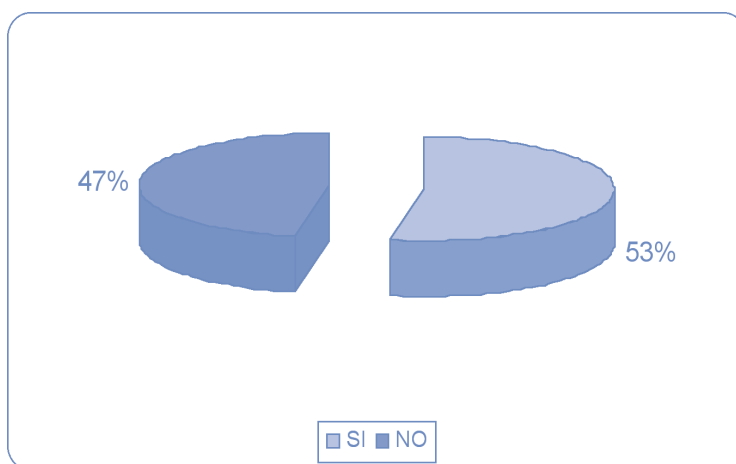
Cuadro 6. Permisos retribuidos

La reducción de jornada hace referencia a las reducciones de la jornada laboral para la lactancia o el cuidado de menores o de personas mayores. En los dos últimos casos con la reducción salarial proporcional.

La posibilidad de que el trabajador/a opte por reducciones de jornada y/o excedencias para el cuidado de familiares aparece aproximadamente en el 40% de los convenios analizados.



Cuadro 7. Reducción de la jornada por motivos familiares

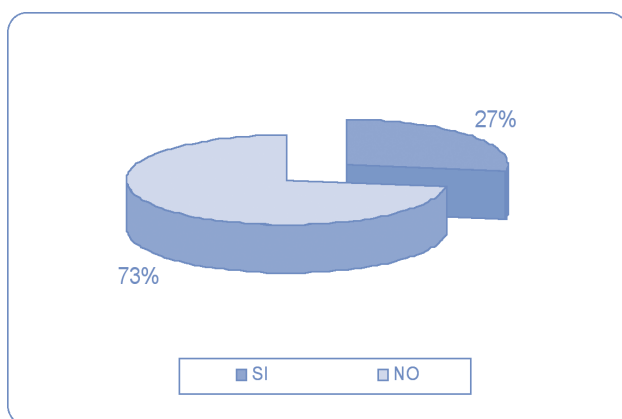


Cuadro 8. Excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Como se puede apreciar en el gráfico alrededor de un 53% de los convenios analizados contempla la posibilidad de acogerse a una excedencia por cuidado de menores y familiares, frente a un 47% que no lo reconoce explícitamente en su articulado.

OTROS ASPECTOS REFERIDOS A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

Respecto a las condiciones de trabajo, en torno al 27% de los convenios hacen mención al cumplimiento del Art. 26 Protección de la maternidad, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la que se especifica la obligación de adaptar las condiciones de un puesto de trabajo que pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.



Cuadro 9. Salud laboral ante el embarazo

Otras medidas que aparecen en los convenios colectivos estudiados son las siguientes:

- Aproximadamente en el 36% de los convenios colectivos se considera el acoso sexual como falta muy grave.
- En el 16% aparecen medidas específicas para víctimas de violencia de género, como el traslado de centro de trabajo o a otra ciudad o flexibilidad en el horario de trabajo.
- Alrededor del 30% de los convenios colectivos permite el acompañamiento a la consulta médica (hasta primer grado de consanguinidad), considerándolo como permiso retribuido o falta justificada al trabajo.

Conclusiones generales.

En líneas generales se da una considerable falta de actualización de las condiciones laborales en materia de conciliación. Además de no contemplar nuevas fórmulas de flexibilidad, la mayoría se ciñe a reproducir los mínimos legales.

Este análisis demuestra que las medidas encaminadas a fomentar la conciliación, no son una práctica habitual de negociación. Aún no se ha conseguido una implicación total y real de los interlocutores sociales.

Por último, hace falta compromiso por parte de los responsables empresariales para dar respuesta a los cambios que se están produciendo en la sociedad con respecto a sus inquietudes de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Responsabilidad Social corporativa e igualdad real.

Las empresas se ubican en un entorno competitivo, inestable y cambiante donde tiene mayor influencia aspectos como la visión de futuro, la tenacidad y la cooperación entre los recursos humanos de la empresa con los recursos materiales.

Si el entorno exige plantillas cada vez más cualificadas, dispuestas a aportar conocimientos y aptitudes, implicadas con los objetivos de la empresa, que apuesten de forma decidida por el reciclaje profesional y la formación permanente, esto requerirá por parte de la empresa alguna contrapartida para que la relación sea percibida como equilibrada. Si los incentivos salariales no pueden ser ampliados de forma constante tendremos que imaginar otros incentivos que aporten valor y calidad a la relación laboral empresa-trabajador. La apuesta decidida (de una empresa) por aspectos de la conciliación entre la vida privada y la profesional es un elemento valorado para que un/a trabajador/a opte por trabajar, permanecer e implicarse en su empresa. De este modo, al contar con trabajadores/as satisfechos/as reducimos la fluctuación de personal y, por tanto, costes de reclutamiento, selección y adecuación al puesto de trabajo de nuevos/as empleados/as, lo que supone un coste importante para las empresas y una inversión de recursos y tiempo.

Las empresas que apliquen principios de igualdad y de conciliación podrán verse beneficiadas de tener una plantilla experimentada, motivada e implicada con la empresa, que suponga un capital humano óptimo para convertirse en una fuente de ventaja competitiva frente a las empresas competidoras del mercado donde operan.

Si en el taylorismo se asimilaba la persona a la máquina, y un/a trabajador/a se consideraba una pieza más del engranaje fácilmente sustituible y sin identidad alguna personal, en los actuales sistemas de producción flexibles es imprescindible contar con los conocimientos, la creatividad,

la experiencia y las aptitudes personales e irrepetibles de cada trabajador/a y de la plantilla como sujeto colectivo con identidad propia. En la medida que la supervivencia de la empresa (o del sistema de producción) dependa cada vez más de estos factores los sistemas productivos que carezcan de estrategias que favorezcan la conciliación, irán limitando la incorporación plena de profesionales cualificadas (prioritariamente mujeres, pero también hombres), dificultando el desarrollo pleno de sus factores humanos. Si el capital humano es vital para la utilización del capital tecnológico y tan importante como el capital financiero, el dificultar la incorporación de la mujer supone condicionar el desarrollo de la empresa. Aumentar la presencia de las mujeres en la empresa, aplicando políticas que favorezcan la conciliación, supone incrementar el rendimiento en términos de productividad, dificultar por acción u omisión estas políticas supone, en el mejor de los casos, ceder esos recursos a la competencia y a medio y largo plazo ser expulsada del mercado por pérdida de competitividad.

Si el rendimiento de un trabajador/a tiene que ver principalmente con tres aspectos: su cualificación, sus aptitudes y habilidades y el entorno; considerar las características del entorno facilitará asegurar un incremento de la productividad en la empresa. Un entorno adecuado requiere que las necesidades familiares estén cubiertas. La empresa puede atender, en la medida de sus posibilidades, estas necesidades abordando, básicamente, dos tipos de estrategias: a) Crear servicios que den respuestas a estas necesidades o b) Reorganización del trabajo, o acometer ambas estrategias a la vez en el caso que sea idóneo.

La conciliación generalmente viene acompañada por un conjunto de **beneficios** para las empresas:

- Incentiva la motivación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa mejorando la comunicación entre la dirección empresarial y la plantilla y proporciona un mayor conocimiento de los objetivos y la cultura de la organización, lo que redundará en una mayor implicación, compromiso y creatividad de la plantilla con su empresa, elementos fundamentales en los índices de rendimiento.
- Facilita que la empresa pueda introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías haciendo más eficiente el uso del capital financiero y tecnológico de la empresa.

- Reduce los costes derivados de los procesos de reclutamiento, formación y adecuación al puesto de los trabajadores y las trabajadoras, ya que asegura la permanencia en la empresa del capital humano, especialmente del más cualificado.
- Incrementa la productividad en el sentido que facilita la planificación de las horas de trabajo de forma más ajustada a las necesidades de trabajadores y trabajadoras, reduciendo el absentismo laboral derivado de problemas de compatibilizar vida profesional y familiar; al tiempo que mejora la calidad de la hora trabajada al estar el/la trabajador/a más centrada en su trabajo y no tener la preocupación de aspectos familiares no cubiertos satisfactoriamente.
- Mejora el clima laboral reduciendo los conflictos laborales y mejora la seguridad en el trabajo reduciendo los costes sociales, personales y económicos derivados de accidentes de trabajo.
- Incrementa y diversifica el rango de potenciales trabajadores/as interesados/as en emplearse en estas empresas que ofrecen mejores condiciones para desarrollar el trabajo en armonía con sus responsabilidades familiares (respecto a descendientes, ascendientes dependientes y pareja).
- Mejora la imagen corporativa a los niveles en que la empresa interactúa, con lo que contribuye a la promoción de sus productos e incrementa las ventas.
- Supone la supervivencia de la empresa a medio y largo plazo.

Visión de los/las profesionales.

Para conocer la realidad comarcal empresarial en cuanto a cuestiones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se elaboró un ***Cuestionario sobre el conocimiento e implantación de políticas de conciliación e igualdad en las empresas de la comarca de l'Horta Nord.***

Metodología:

Se constituyó un comité diagnóstico de personas expertas con los técnicos y las técnicas de inserción y fomento empresarial del proyecto Àgora Nord, que interactúan con las empresas de la comarca.

Previamente se les pasó un cuestionario para que realizasen un análisis en las empresas de la comarca con las que tenían contacto. El cuestionario estaba formado por seis ítems:

- Grado de conocimiento observado sobre políticas de conciliación e igualdad por parte del tejido empresarial,
- Grado de sensibilización hacia la problemática de la conciliación de la vida profesional y familiar.
- Implantación en la empresa de medidas conciliadoras.
- Dificultades manifestadas por el empresariado en su implantación.
- Previsiones a futuro de la implantación de dichas políticas en las empresas.
- Propuestas desde el colectivo de trabajadores y trabajadoras de Àgora Nord.

Principales resultados

En relación al grado de conocimiento observado sobre políticas de conciliación e igualdad por parte del tejido empresarial:

La tipología predominante de empresas en la comarca es la PYME y microempresa, excepciones destacables son contadas empresas nacionales o multinacionales del sector industrial de la rama del metal o alimentación.

La media de las empresas no superan los 100 trabajadores y en la mayoría de las pequeñas empresas no tienen conocimiento de políticas de conciliación e igualdad.

Este tipo de empresas, conocen, a través de sus asesorías y asociaciones empresariales o gremiales, los permisos establecidos por la legislación, como la protección por maternidad, reducciones de jornadas, excedencias, etc.

Generalmente el grado de conocimiento depende del tamaño de las empresas y de la actividad, si bien es algo que no se puede generalizar.

En relación al grado de sensibilización acerca del problema de conciliar vida personal, familiar y laboral:

El grado de sensibilización que se percibe en las empresas de la zona es, según plantean ellas mismas, limitado ya que la vida familiar en el mundo empresarial se sigue concibiendo como un problema personal que dificulta la ejecución de los objetivos laborales.

Quizás encontramos cierta sensibilización en empresas donde mayoritariamente trabajan mujeres y que aplican algunas medidas conciliadoras para retener a su personal. Se trata de empresas cuyas ocupaciones están feminizadas como son maquinas textiles, montadoras, empaquetadoras, etc.

Por otra parte, se ha observado que la sensibilización hacia la conciliación está vinculada a la existencia de alguna mujer dentro del equipo directivo (ápice estratégico) en la empresa. Además, aunque no de manera generalizada, en equipos directivos jóvenes existe una mayor predisposición a la conciliación.

La aplicación práctica de medidas de conciliación en la mayoría de las empresas de la zona se limita al cumplimiento de la legislación laboral y al convenio colectivo.

En relación a la traducción real de esa sensibilización en hechos tangibles: implantación en la propia empresa de medidas conciliadoras:

Como se ha dicho anteriormente la mayoría de las empresas de la zona no aplican medidas conciliadoras más allá de las impuestas por la legislación laboral y el convenio colectivo.

Ahora bien, existen algunas delegaciones de grandes empresas multinacionales que sí han aplicado alguna medida como por ejemplo, posibilidad de organizar el horario teniendo en cuenta las cargas familiares: respetar turno fijo; posibilidad de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones con las vacaciones escolares, reclutamiento de mujeres para puestos masculinizados, etc.

Otras medidas aplicadas por algunas empresas de la comarca han sido: flexibilidad en la entrada y salida diaria; comprimir jornadas para librar ciertos viernes o puentes festivos; no realización de

horas extras, etc.

En relación a las dificultades manifestadas por el empresariado a la hora de implantar dichas medidas conciliadoras:

El mayor reto para las empresas de la comarca a la hora de implantar medidas conciliadoras de la vida personal, familiar y laboral es hacerlo sin perder competitividad en el mercado. El modelo de competencia en el mercado establecido por la mayoría de las PYME's es el de hacerlo vía precios que significa producir a muy bajo coste lo que implica reducir costes de personal. Las medidas de conciliación se ven como una inversión económica que no puede ser asumida por el escaso margen de la cuenta de resultados.

Otra cuestión apuntada al respecto es el miedo a que se pase de un "buen uso", a un "abuso" en la utilización de las medidas conciliadoras. El empresariado generalmente se plantea incluir este tipo de medidas en el caso de considerarlas imprescindibles para mantener a determinadas personas que ya forman parte de la plantilla de la empresa.

En relación a las previsiones a futuro de la implantación de dichas políticas en las empresas:

En las últimas décadas hemos visto como las mujeres están accediendo a ocupaciones tradicionalmente reservadas a hombres, esto es explicado por varios motivos: bien por la escasez de mano de obra que obliga a las empresas a ocupar a otros colectivos como es el caso de las mujeres, bien porque ha habido un cambio de mentalidad en la empresa, bien porque existe medidas de fomento de la contratación de mujeres en ocupaciones sub-representadas, etc.

La implantación de medidas de conciliación dependerá en un futuro, entre otros factores, de la difusión e incentivación que se desarrolle tanto a nivel estatal como autonómico y local.

Propuestas y aportaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Realización de charlas de sensibilización a las empresas a través de sus organizaciones empresariales.

- Realización de talleres de sensibilización para potenciar la corresponsabilidad y el reparto de tareas.
- Fomento del asociacionismo como medida de respiro y apoyo para personas con dificultad de conciliación (a modo de redes de apoyo).
- Realización de estudios sistemáticos sobre la situación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas de l'Horta Nord.
- Crear una web especializada en el tema dirigida a los profesionales y servicios que operan en la comarca.
- Dinamización y promoción de guarderías laborales a través de servicios municipales de empleo, como base de apoyo inicial a una gestión posterior de las mismas por parte de las asociaciones de empresarios del territorio.

3.3. CONCLUSIONES

El tejido empresarial en la Comarca de l'Horta Nord se caracteriza por la existencia de un predominio de pequeñas empresas, en un gran número de carácter familiar, con una escasa innovación tecnológica, productiva y empresarial, que compiten vía precios lo que supone recortar costes en los procesos de producción y una dirección de los recursos humanos inexistente o limitada a la gestión laboral.

Además, se da una diversidad de sectores productivos, no habiendo predominio de ninguno de ellos, lo que provoca un desaprovechamiento de posibles sinergias encaminadas a la innovación y el desarrollo de productos y mercados y a una atomización de las relaciones laborales en la comarca.

Por otra parte, en nuestro trabajo de intervención directa en el territorio hemos podido constatar la existencia de diferentes tipos de discriminación a las que se ve sometida la mujer antes y después de su acceso al mercado de trabajo.

En concreto, respecto al acceso a determinadas ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por varones; a la promoción y acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones en las empresas; al enfrentamiento con estructuras organizativas con un fuerte arraigo masculino y a unos sueldos que suponen aproximadamente el 75% de los sueldos que cobran sus compañeros por el mismo trabajo.

En relación a la situación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el territorio hemos observado como es en las mujeres sobre las que mayoritariamente recae la responsabilidad de conciliar afectando de manera negativa a sus carreras profesionales o teniendo que renunciar a ellas. Unido a esto hemos apreciado la falta de sensibilidad de las empresas hacia el tema limitándose al cumplimiento estricto de la ley cuanto más.

Frente a esta situación se trata de conseguir que las empresas apliquen medidas de igualdad y conciliación que consigan obtener una fuente de ventaja competitiva que mejore su posición en el mercado y de esta manera desplazar a las empresas discriminadoras.

Esta solución implica una actuación integral en el territorio que implique de manera activa y comprometida a todas las partes implicadas uniendo recursos para llevar a cabo programas globales de actuación en la comarca, trabajando con las empresas, organizaciones empresariales y con las personas.

CAPITULO IV

MUJER Y LA RUPTURA DE LAS BARRERAS SOCIALES

A estas alturas resulta casi evidente afirmar que las desigualdades existentes en el mercado laboral actual entre hombres y mujeres, se apoyan sobre estereotipos de género creados en torno a la mujer trabajadora, pese a la falta de base empírica que los justifique.

Así, los estereotipos se convierten en algo más que un medio para ordenar y sistematizar el medio ambiente. Sirven de instrumento en la conservación del sistema de valores de los individuos e influyen en la distribución de los roles sociales, por lo que tienen una influencia decisiva en la vida social y en las creencias sobre las diferencias entre los sexos (Escartí, Musitu y Gracia, 1998). Según estos autores a las mujeres se les asignan los atributos que tradicionalmente han correspondido a los papeles que ocupan, manteniéndose de esta forma las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en la actualidad.

El contenido de los estereotipos presentan un carácter multicomponencial y se ha estructurado en base a categorías de atributos asociados con masculinidad y feminidad. En nuestra sociedad se supone que los hombres son fuertes, duros, independientes, competitivos, seguros, inteligentes, decididos, activos, competentes, y a ellos les corresponden fundamentalmente las tareas de manutención y protección de la familia (rol productivo). Las mujeres son débiles, dependientes, poco competitivas, inseguras, pasivas, incompetentes, y a ellas les corresponden preferentemente las tareas de cuidado y atención de la familia (rol reproductivo).

Los estereotipos de género están legitimados en base a la complementariedad de los sexos en las funciones productora y reproductora y en la división sexual del trabajo (Eagly, 1987), siendo fácil observar como con frecuencia éstos guardan poca relación con las actitudes, capacidades y comportamientos de hombres y mujeres en la vida real.

Es común observar cómo los estereotipos de género son utilizados para establecer juicios categóricos respecto a las personas, sobre todo cuando no se las conoce directamente. Por ello, aunque los estereotipos de género son estables y compartidos dentro de una misma cultura o entre culturas diferentes, los juicios o creencias sobre uno mismo y/o personas próximas suelen ser menos estereotipados que las opiniones generales sobre la mujer o el hombre prototípicos (Unger, 1981; Matlin, 1993). Por ejemplo, un empresario puede tener interiorizado el estereotipo de que las mujeres no son responsables en el trabajo, sin embargo esta creencia probablemente no la aplicará a su propia hija porque conoce su comportamiento e intereses profesionales reales.

La incorporación gradual de la mujer al mercado laboral, ha despertado la necesidad de combatir las desigualdades generadas en torno al rol de la mujer trabajadora y a los estereotipos formados respecto a ella. Los logros educativos y los legislativos, conseguidos durante estas últimas décadas, en relación a la situación social y económica de las mujeres en el mundo laboral, no han conseguido que la situación de la mujer y la del hombre en relación al acceso, mantenimiento y la promoción laboral sean equiparables.

Además la valoración diferencial de las características comportamentales asociadas a hombres y mujeres en función de la deseabilidad social de los rasgos de masculinidad y feminidad. Por regla general, las características asociadas a la masculinidad gozan de mayor valor que las femeninas (Ashmore y Del Boca, 1986), y en las escalas evaluativas el número de atributos positivos masculinos suele ser superior al de atributos femeninos (Barberá, 1998a).

Tal y como hemos podido constatar anteriormente y a través de nuestra experiencia en los procesos de mediación en empresas y en los grupos de discusión convocados para evaluar los obstáculos de la mujer en el acceso al mercado de trabajo, las mujeres siguen encontrando toda una serie de barreras derivadas de las ideas preconcebidas, erróneas y resistentes, que se tienen respecto a éstas. En líneas generales las hemos agrupado en las siguientes:

- **Compatibilidad trabajo, familia y ocio.** La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se encuentra ligada en muchos casos a dificultades en la reinserción profesional y en el desarrollo de carreras profesionales.
- **Cultura organizacional.** La cultura organizacional aparece como una barrera que por su sutileza e invisibilidad resulta muy difícil de combatir, continúa habiendo un predominio masculino en el ambiente organizativo, en determinadas ocupaciones y en las estructuras de poder de las empresas.
- **Segregación ocupacional.** Encontramos por un lado sectores profesionales vetados a las mujeres (segregación horizontal) y por otro, escasa representación de la mujer en el ápice estratégico de la empresa (segregación vertical).
- **Discriminación salarial.** Las mujeres siguen cobrando alrededor del 25% menos de sueldo que sus compañeros varones para un mismo puesto de trabajo.

Sin embargo, esa incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo, no ha venido acompañada del correspondiente cambio económico y social necesario.

Bien es cierto que se han puesto en marcha mecanismos legales y recursos que permitan a los hombres y mujeres trabajar sin descuidar sus responsabilidades familiares. Se ha ido dotando a las empresas y trabajadores/as de un marco legal para que la vida familiar y laboral sean compatibles; de hecho en los últimos años ha habido un gran avance en el Estado Español: Estatuto de los trabajadores, Ley de Conciliación 39/1999 de 5 de Noviembre, Ley de igualdad entre hombres y mujeres...

Sin embargo sigue siendo mayoritariamente la mujer la que disfruta de los permisos y medidas existentes en materia de conciliación, asociándose el concepto de conciliación con mujer. No porque ellas deseen ser las responsables del cuidado de los hijos/as, sino porque la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres siendo un problema estructural de la sociedad.

Esto hace que la mujer se encuentre vulnerable ante el mercado de trabajo, especialmente en el acceso, el mantenimiento y la promoción profesional.

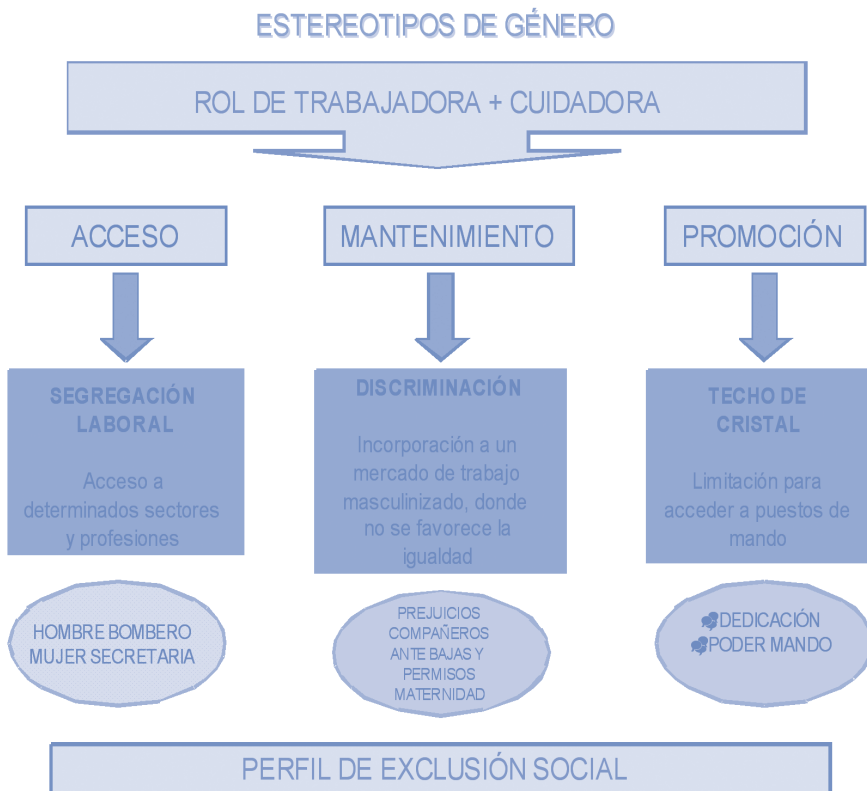
Esta situación de vulnerabilidad, se traduce en aspectos diferenciales objetivos: menor tasa de actividad, sectores de actividad limitados y relacionados con el rol de cuidadora, mayor tasa de desempleo, salarios más bajos, más contratos a tiempo parcial o trabajo temporal (En 2004: el 67% de mujeres asalariadas por cuenta ajena trabajan a tiempo parcial, según estudio de UGT).

Si bien es cierto que ha habido una incorporación masiva de la mujer en las últimas décadas, también es cierto que su acceso no necesariamente supone la consecución de un empleo, y cuando es así entran en juego factores discriminadores que les conducen a acceder a ocupaciones y/o sectores feminizados.

Un claro ejemplo se muestra en el sector servicios y en concreto en los nuevos yacimientos de empleo creados en torno al cuidado de personas dependientes (es el caso de residencias de ancianos o asistentes de ayuda a domicilio). Estas ocupaciones presentan un alto grado de temporalidad, escasa profesionalización y reconocimiento social además de salarios muy bajos y jornadas de trabajo excesivas.

Además la mujer cobra alrededor de un 25% menos que sus compañeros varones por el mismo puesto de trabajo y continúa habiendo una barrera invisible que le impide promocionarse profesionalmente a puestos de trabajo de responsabilidad y toma de decisiones.

Todos estos factores unidos a la alta tasa de temporalidad, de empleos a jornada parcial, y a la dificultad de conciliar vida laboral y familiar, tiene como consecuencia que las mujeres presenten unos ingresos económicos deficitarios contribuyendo una feminización de la pobreza y a su exclusión social.



¿Qué significa esto?

Parece ser que el acceso de la mujer al mercado laboral está provocando un cambio en el reparto de los roles sociales tradicionales. Esta concepción tradicional parece estar en cambio:

- **La mujer cada vez está más formada académicamente.** Esto le ha permitido acceder al menos en iguales o mejores condiciones formativas al mercado laboral que el hombre, dotándole a su vez de mayores posibilidades de acceso y ascenso a puestos de trabajo más profesionalizados y por tanto de mejores condiciones laborales.
- **Distanciamiento con el modelo tradicional familiar hacia estructuras más pequeñas y cambiantes** (parejas sin hijos y familias monoparentales/monomarentales).
- **Mayor esperanza de vida.** Cada vez es más común que coincidan tres generaciones. Esto lleva a dos posibles circunstancias:
 - Aumento de las personas dependientes en el núcleo familiar.
 - Síndrome de la Abuela Esclava (Dr. Antonio Guijarro. Cardiólogo. 2001). Mayoritariamente son las abuelas sobre las que recae una sobrecarga de responsabilidades (cuidado de los nietos), ocasionando un deterioro de la calidad de vida y a veces un alto grado de sufrimiento cuyas consecuencias han dado origen a este nuevo síndrome extendido por las mujeres del siglo XXI.

Estas circunstancias han facilitado lo que se ha denominado “revolución silenciosa dentro de los muros del espacio doméstico” (Meil Lanwerlin, G. (1999). *La postmodernización de la familia Española*. Madrid). Se caracteriza por un cambio en el papel económico de la mujer, en la autoridad y en las relaciones de poder entre los miembros de la familia, a la vez que por un mayor compromiso del padre en el cuidado de los hijos. Sin embargo, no se hace extensivo a la redistribución de las tareas domésticas entre los miembros de la unidad familiar. Así mientras que el hombre sigue asumiendo y adoptando un papel residual o secundario, el de la mujer pasa por conciliar las necesidades familiares con el trabajo (rol reproductivo y productivo).

No se está observando una tendencia hacia un sistema social no masculinizado, donde la propia sociedad cambie su comportamiento y donde se asuma mayor compromiso en las tareas de conciliación.

De poco sirve introducir medidas legales si la propia sociedad no cambia sus pautas de comportamiento, concienciándose aún más de que es a los padres a quienes corresponde asumir el mismo grado de compromiso y dedicación que a las madres en la realización de las tareas domésticas sí como en la atención del cuidado de los hijos y de los restantes miembros de la familia (Moreno González- Aller, I (2003). *Aspectos críticos del disfrute por el padre del permiso de maternidad a opción de la madre*. AL pag 654).

CAPÍTULO V.

VISIÓN DE FUTURO

Las líneas de actuación para combatir e intentar eliminar las barreras y los estereotipos formados en torno a la mujer trabajadora, consideramos que deberían de ir en tres direcciones:

MEDIDAS INSTITUCIONALES

El proyecto Àgora Nord ha supuesto el impulso de actuaciones en el territorio fomentando el trabajo en red de las instituciones públicas y privadas unidas por una finalidad común.

En concreto se han llevado a cabo actuaciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades que han dado como resultado la consolidación de un espacio comarcal donde trabajar esta temática.

Así podemos destacar como propuestas a llevar a cabo en un futuro inmediato las siguientes:

- Foro de igualdad de oportunidades en l'Horta Nord. Esta iniciativa pretende convertirse en un espacio de participación y un altavoz de propuestas y actividades de las profesionales y asociaciones del territorio que trabajan de un modo u otro en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fomento de la metodología de formación en empresa. Incorporación de la metodología de trabajo, desarrollada en Àgora Nord al convenio de colaboración suscrito entre el Consorcio Pactem-Nord y el Instituto de la Mujer.
- Creación en el territorio de un **Centro de Atención Comarcal de la Mujer** cuyas actuaciones se despliegan en torno dos ámbitos.
 - Creación de la figura de agente de igualdad comarcal.
 - Dinamización y apoyo técnico del trabajo desarrollado por los profesionales de los servicios y recursos municipales.
- Campañas de sensibilización para la contratación de mujeres en las empresas.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Consideramos de gran importancia la prevención y la sensibilización en todos los espacios sociales porque hemos podido observar enormes dificultades en los procesos de inserción de las mujeres y en especial de mujeres que presentan altos grados de vulnerabilidad. Se ha visto como

mujeres capacitadas profesionalmente para el empleo no eran contratadas por el mero hecho de ser mujeres.

Estas medidas de sensibilización y prevención irían encaminadas a un cambio de actitudes para combatir los prejuicios creados en torno a los estereotipos de género.

- Campañas de sensibilización en el ámbito social, educativo, familiar, laboral y empresarial que eviten la segregación en todas sus formas. Principalmente debido a la importancia de la socialización como elemento trascendente en el proceso de formación y transmisión de los estereotipos género.
- Actuaciones en las escuelas, para que en las nuevas generaciones se incida en la igualdad desde la infancia.
- Orientación vocacional con una perspectiva de género: Orientar hacia profesiones consideradas masculinas/femeninas; y a las mujeres hacia profesiones en las que están sub-representada.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

No debemos de restar importancia al papel vital que juega el tejido empresarial en el desarrollo de iniciativas y/o mediadas de fomento de igualdad entre hombres y mujeres. Resulta de gran importancia dotar a los centros de trabajo de climas laborales propicios para la práctica efectiva de la igualdad.

Son ya numerosos los estudios que constatan la necesidad de promocionar la conciliación, para que las empresas no pierdan niveles de productividad. Estas medidas se traducen al fin y al cabo en beneficios en la cuenta de resultados, a saber, menor absentismo laboral, menos salidas laborales para atender situaciones urgentes, mayor fidelización de la plantilla, así como menores niveles de estrés y alta satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras.

Las medidas que proponemos llevar a cabo son las siguientes:

- Implicación de los actores del mercado de trabajo (organizaciones sindicales y empresariales) para que pongan en marcha actuaciones en todos los ámbitos:

selección, contratación, formación, órganos de dirección, medidas de conciliación que rompan con los estereotipos establecidos.

- Fomento de actuaciones voluntarias de responsabilidad social corporativa en las empresas encaminadas a la práctica real de la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Promoción de la implantación de programas de igualdad de oportunidades en las empresas, independientemente de su tamaño.
- Promoción de iniciativas empresariales encaminadas a la gestión del tiempo.
- Potenciar las organizaciones empresariales como mediadoras en el acceso de las empresas a servicios dirigidos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Promoción de la cultura “ético empresarial” femenina y apoyo a las mujeres emprendedoras, con formación específica.
- Formación de trabajadores/as y directivos/as en materia de Igualdad de Oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades* (2003) http://www-org.mtas.es/uafse/equaluk/descargas/BP_igualdad.pdf
- Agra Viforcós, B. *La mujer en la relación colectiva del trabajo* (2005). Universidad de León. Secretariado de Publicaciones.
- Albizu E. y Landeta J. (coord, 2001). "Dirección estratégica de los recursos humanos". Pirámide. Madrid
- Alfonso, P., Aguado, J.P., *Estereotipos y coeducación*. Consejo comarcal del Bierzo
- Ander, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. Revista internacional del trabajo, Vol.116, nº6. OIT, Ginebra.
- Aguirre, R. (2000) *Desigualdades de género en el mercado de trabajo de Uruguay*. Encuentro de Formación Profesional y Equidad de Género. Montevideo.
- Barberá, E., Martínez, I., (2004) *Psicología y género*. Pearson Educación, Madrid.
- Barrios Baudor, G. *Marco jurídico de la conciliación de la vida laboral y familiar*.
- Brunel, S. y col. (2004) *Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres*. Paralelo ediciones.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje* (2005). Secretaría para la igualdad. Departamento Confederal de la Mujer. UGT
- Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C., (2003) *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Chinchilla, N., León, C., Canela, M.A., Ariño, M.A., Quiroga, V. (2006) *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas*. IESE Business School. Centro Internacional trabajo y familia. Universidad de Navarra.

Chinchilla, N., Poelmans, S. *Estudio Empresas Familiarmente Responsables*. IESE Business School. Universidad de Navarra

Chinchilla, N., León, C., Canela, M.A., Torres, E. (2006). *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. IESE Business School. Universidad de Navarra.

Chinchilla, N, Martí, I. (2002) *Políticas familiares en España: Un estudio comparativo con el resto de estados miembro de la Unión Europea*. IESE Business School. Universidad de Navarra.

Chinchilla, N, y cols. *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. IESE. Consejería de empleo y mujer.

Claves para orientar a las mujeres ante las nuevas formas de trabajo y organización. GRUPO 1 – REDA.

de Cabo Serrano, Gema (2006). Ponencia "Menos por más. Cifras y datos de ladiscriminación salarial en los diversos sectores económicos". Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.

Delgado Godoy, F. y col. (2005) *Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003*. Instituto de la Mujer.

Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional (2004). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.
<http://www.mtas.es/mujer/politicas/comparativa.pdf>

Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Situación actual, necesidades y demanda (2005). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.

Estudio socioeconómico de l'Horta Nord. Universitat de Valencia 2004

- Gómez López, S. y col. *La conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid*.
- GPI Consultores (2005) *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Fina, Lluís (2001), "El reto del empleo", Madrid, McGraw-Hill
- Fundación Mujeres (2005). *Guía de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*. Instituto de la Mujer.
- Fundación Mujeres (2005). *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003*. Instituto de la Mujer.
- Hole, A. (2006) *Ponencia I Congreso Internacional de Empleo*.
- Ilés Lazo, C. y col. (2004) *Líneas de investigación en materia de conciliación*. Minipimer.
- Instituto Nacional de Estadística e Instituto de la Mujer. "Mujeres y Hombres en España".
- La Conciliación en la vida familiar y laboral en los convenios colectivos*. Secretaría confederal de la mujer. CC.OO.
- McConnell, C.; Brue, S y Maecpherson, D. (2003), *Economía Laboral*. Sexta edición adaptada. Madrid, McGraw-Hill
- Permisos Parentales*. Secretaría de la Dona. CC.OO. – PV
- Schein, 1993. "Cultura organizacional y liderazgo".
- Suay, C. y cols. *Estudio sobre conciliación entre la vida profesional y familiar*. Generalitat de Catalunya. Institut Català de la Dona. Universitat Autònoma de Barcelona

Todarro, R., Abramo, L., Godoy, L. (2005) *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Toharia, Luis (1998), "El mercado de trabajo en España", Madrid, McGraw-Hill

Yañez, S. (1999) *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago de Chile. Pp.97-110.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo. 2007. *Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo*.

Legislación

Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada Comisión Europea Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. 2004

Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. (2001-2004) de la Comunidad Valenciana.

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006
<http://www.mtas.es/mujer/politicas/piom.doc>

Real decreto 1686/2000, 6 octubre. Se crea el observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Autonómica 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres

Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Webs

www.tackling-stereotypes.org

<http://www.expansionyempleo.com>

http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansion_y_empleo/recursos_humanos/conciliacion/es/index.html

