
Las políticas de igualdad: Programas específicos para la igualdad de oportunidades en Andalucía. Las mujeres ante el desarrollo económico

Teresa JIMÉNEZ VÍLCHEZ

Introducción

Uno de los rasgos que ha caracterizado la evolución de la sociedad andaluza durante los últimos años ha sido nuestra progresiva incorporación al mercado de trabajo. No obstante, las mujeres estadísticamente activas no son aún mayoría entre la población femenina.

En torno al 60% de los puestos de trabajo generados en la última década han sido ocupado por las mujeres, pero la creación de empleo no ha resultado suficiente para dar respuesta al impulso cualitativo que ha supuesto su voluntad de incorporación al mercado laboral.

La tasa de empleo femenino supone el 23,59%¹, lo que significa que de cada cien mujeres en edad laboral, veintitrés tienen un empleo. Los hombres andaluces duplican la tasa de ocupación, el 51,82%, es decir, de cada cien hombres en edad laboral, más de la mitad tiene un empleo. El índice de empleo de las mujeres en la Unión Europea es el 51%.

El 83,97% de las mujeres empleadas se concentran en el sector terciario, predominante en Andalucía, y en el que también tienen más peso los hombres. No obstante, ellos se distribuyen entre los distintos sectores de forma mucha más diversificada.

Las mujeres representan más del 50% de las personas paradas y siguen ganando, por término medio, menos

que los hombres, aunque tengan la misma preparación o realicen la misma función.

Este comportamiento bipolar del mercado de trabajo, en función del género, hace imprescindible poner en marcha políticas de acción positiva que permitan corregir los desequilibrios y promover un desarrollo económico que no nos discrimine.

El Instituto Andaluz de la Mujer, en tanto que Organismo de la Junta de Andalucía que promueve la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, desde su creación en 1989, ha tenido entre sus prioridades fomentar el empleo de las mujeres, un empleo libre de todo tipo de discriminación.

Las líneas básicas de actuación han incidido en la información, la orientación laboral y profesional, la formación profesional ocupacional y el acompañamiento a la creación de empresas así como en el fomento de las acciones positivas en las empresas.

Estas estrategias de intervención se han concretado bien en servicios y programas específicos dirigidos a las mujeres andaluzas bien en actuaciones concretas que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en programas generales. Gran parte de estos servicios y programas se iniciaron como proyectos innovadores y experimentales, apoyados por las Iniciativas y programas comunitarios, particularmente la Iniciativa comunitaria

1. Fuentes de todos los datos indicados en este apartado: Encuesta de Población Activa. Tercer Trimestre 2000.INE y Encuesta de Estructura Salarial INE

ria NOW (1990-1993), y la posterior de Empleo y Recursos Humanos, en su capítulo NOW (1994-1999).

Actualmente, el reto es conjugar la total integración de la perspectiva de género en todas las políticas, con el mantenimiento y la puesta de marcha de acciones positivas que remuevan los obstáculos para la igualdad de oportunidades en el empleo.

Orientación y acompañamiento al empleo

La orientación profesional puede y debe desempeñar un papel reequilibrador del mercado de trabajo y de cambio social, favoreciendo la diversificación en las elecciones profesionales y contribuyendo a erradicar la segregación tanto horizontal como vertical, que hace que las mujeres se concentren en cinco ramas de actividad y sean alejadas de los puestos de decisión.

El Instituto Andaluz de la Mujer ha puesto en marcha servicios específicos de orientación laboral y profesional dirigidos a mujeres, en dos ámbitos, en el local y en el universitario.

Servicios de Orientación y preformación para el empleo de las mujeres. OPEM

Los **servicios OPEM** (Orientación y Preformación para el Empleo de las Mujeres) se crearon en 1995, en colaboración con Ayuntamientos, Mancomunidades y Consorcios. Se conciben como una acción global de acompañamiento al empleo, que integra la atención individualizada, con la impartición de cursos y módulos de preformación, orientación profesional, técnicas de búsqueda de empleo, animación a las nuevas tecnologías, entre otros.

Las técnicas y técnicos de orientación que trabajan en estos servicios reciben formación continua por parte del IAM así como recursos didácticos y metodológicos que contribuyen a mejorar la atención a las usuarias. En este sentido, se ha creado, en colaboración con la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico una herramienta en soporte Internet, la Guía de recursos para el empleo de Andalucía: www.recursoempleoandalucia.com, y se han editado materiales didácticos para cada uno de los módulos y cursos.

Algunas de las actividades que se han puesto en marcha hasta completar la actual red de servicios OPEM han estado apoyadas por la Iniciativa Comunitaria NOW, y posteriormente Empleo-Now, como se ha comentado anteriormente, lo que ha supuesto desarrollar proyectos con entidades de seis países comunitarios.

Fruto de esa colaboración, se han elaborado y editado materiales informativos y formativos, como la *Guía de Búsqueda de Empleo en Europa*, que facilita la información necesaria para mujeres que quieran buscar un empleo en Francia, Grecia o Italia; el documento *El acompañamiento de mujeres hacia el empleo en Europa*, donde se recoge lo que entendemos las entidades participantes que deben ser la naturaleza y actuación de los servicios específicos de acompañamiento al empleo de mujeres o la Guía "Claves para orientar a las mujeres ante las nuevas formas de trabajo y organización" donde se informa a orientadoras y orientadores ante los permanentes y profundos cambios que está experimentando el mercado laboral.

En el año 2000, hemos contado ya con una red de 115 servicios OPEM, que atienden a más de veinticinco mil mujeres al año. El presupuesto invertido por parte del Instituto Andaluz de la Mujer para el mantenimiento de los servicios en el año 2000 ha sido de 351.000.000 de pesetas, más cerca de 100.000.000 de pesetas para las actividades complementarias, como los cursos de informática.

Las unidades de orientación laboral para universitarias

Transfiriendo al entorno universitario la metodología de orientación y acompañamiento al empleo de los servicios OPEM, se puso en marcha en 1998 el proyecto Univertecna, en el marco de la Iniciativa Comunitaria de Empleo-Now 98-99. Las unidades de orientación pretenden mejorar la empleabilidad de las universitarias andaluzas y consolidar una elección y un proyecto profesional.

Fue un proyecto experimental, que se inició contando con la colaboración de cinco universidades andaluzas, el Parque Tecnológico de Andalucía, la Asociación Internacional de Parques Tecnológicos, BIC Euronova y Eurocei, y que se ha generalizado en el año 2000 a las ocho provincias

Las universitarias participantes en el proyecto realizan un itinerario que incluye: orientación laboral, formación com-

plementaria en idiomas, informática y habilidades directivas, estancia en una empresa o Parque Tecnológico de la Unión Europea y Prácticas en empresas andaluzas.

Las acciones desarrolladas han cumplido el objetivo de facilitar el acceso al mercado de trabajo de las participantes, como lo evidencian los resultados referidos a las 150 universitarias de carreras técnicas y experimentales, de las que el 50% ha encontrado un puesto de trabajo, la mayoría de ellas acorde con su titulación, el 8% ha acometido proyectos de creación de su propia empresa, el 10% prepara oposiciones, el 11% continúa su formación por otras vías y sólo un 21 % busca empleo.

Los buenos resultados antedichos nos han impulsado a generalizar el proyecto en todas las provincias andaluzas con la incorporación al mismo de las Universidades de Almería, Cádiz y Córdoba. Nuestro objetivo en esta nueva etapa es consolidar las Unidades de Orientación para el Empleo, para lo que se han firmado Convenios de colaboración con las ocho Universidades andaluzas.

Con esta acción positiva pretendemos contribuir a la ruptura de los estereotipos, prejuicios y comportamientos discriminatorios que sufren las mujeres en el contexto formativo y laboral técnico, que conforman una barrera, a veces invisible, que dificulta su avance laboral y social, en el convencimiento de que estas acciones ayudan a conseguir esa plena igualdad social, laboral y económica entre los géneros que tan deseada y necesaria se hace para la creación de una sociedad más justa, libre y plural en el siglo XXI.

En el contexto de este servicio, se ha realizado y editado un estudio sobre la situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos.²

Trabajamos juntas para crear empresa

Medidas de apoyo a la creación, consolidación y crecimiento de empresas dirigidas por mujeres

Se está incrementando la participación de las mujeres en el sector empresarial. De todas las mujeres ocupa-

das en Andalucía, el 13% lo están como autónomas, empresarias o miembros de cooperativas, aunque aún existe una diferencia importante de género ya que, en el caso de los hombres, este porcentaje alcanza el 21,7%, según la Encuesta de Población Activa.

Este 13% se compone mayoritariamente de autónomas o empresarias sin personal asalariado el 9,8% (en el caso de los hombres representa el 14,4%), mientras que el 3% del total de ocupadas son empleadoras (el 6,2% en el caso de los hombres) y el 0,5% son miembros de cooperativas (0,9 en el caso de los hombres). Es precisamente el grupo de mujeres empresarias con personas empleadas el que está creciendo y afianzándose en Andalucía, llegando a duplicarse en la última década.

Los Centros VIVEM

Los Centros VIVEM son servicios provinciales especializados en el acompañamiento a la creación y consolidación de empresas de mujeres.

Desde 1996, han sido más de 1.000 las empresas creadas con el apoyo de estos centros, y más de 2.000 las empresarias que han recibido asesoramiento y formación para la mejora de sus empresas.

La colaboración permanente con las asociaciones de empresarias, ha sido una prioridad para el IAM. En el marco de los Centros VIVEM, se desarrollan diversas actividades conjuntamente, tanto para reforzar el desarrollo personal y profesional de las emprendedoras como la mejora y el crecimiento de sus empresas.

Las experiencias llevadas a cabo nos confirman, de una parte, el valor de la formación para lograr el éxito de la iniciativa empresarial y, de otra, las características de género de las iniciativas empresariales de las mujeres. Es decir, ya está consolidada la idea de que el oficio de emprender se aprende.

En estos momentos, la cuestión está tanto en la creación de la empresa, como en el proceso de su consolidación y crecimiento. Por esta razón, desde los Centros VIVEM, se están promoviendo acciones de información, asesoramiento y formación en la creación y gestión de empresas; acompañamiento hasta la formalización y consolidación de las empresas; así como

2. González, José María (1999) "La situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos" IAM

otras actuaciones para impulsar el crecimiento de estas microempresas. Dichas actuaciones se dirigen a:

- Mujeres que se plantean la posibilidad del autoempleo o la creación de empresa, pero que no tienen una idea o un proyecto empresarial.
- Mujeres que tienen un proyecto empresarial y quieren crear su propio puesto de trabajo o su empresa.
- Empresarias y trabajadoras autónomas que quieren mejorar su actividad empresarial.

Las medidas que se destinan a los dos primeros colectivos son de información, orientación, asesoramiento sobre el proceso de creación de empresas, módulos de orientación para el autoempleo (de toma de decisiones respecto a la viabilidad del proyecto), cursos de formación empresarial y medidas de apoyo económico para facilitar el inicio de la actividad empresarial.

Por su parte, las medidas que se dirigen a las empresarias activas se refieren al asesoramiento puntual para la mejora de la gestión empresarial, seminarios monográficos en torno a las distintas áreas de la empresa, asistencia técnica, así como ayudas económicas para apoyar los proyectos de crecimiento.

Una de las claves en el mantenimiento y crecimiento de estas iniciativas empresariales viene dada por las redes de apoyo entre empresarias. Así, entre las acciones que se están desarrollando en colaboración con Asociaciones de Empresarias de Andalucía, destaca la denominada “mentoring” o empresa tutora, basada en un pacto entre una empresaria que esté iniciando su actividad y otra, ya consolidada, que facilite la transferencia de experiencias, informaciones y acceso a otras redes necesarias para la implantación en el mercado actual.

El programa ofrece, igualmente, formación continua al personal especializado que presta sus servicios en los Centros VIVEM y dispone de dos tipos de material didáctico; uno para la *Orientación al Autoempleo* (Guía didáctica de la Monitora y Cuaderno de la Participante) y otro, para la *Formación Empresarial* (Guía para la Elaboración del Plan de Empresa y Agenda de la Emprendedora).

La Guía Didáctica de la Monitora y el Cuaderno de la Participante constituyen las herramientas con las que

planificar Módulos de Orientación al Autoempleo, que facilitarán a las mujeres un primer acercamiento a la realización de un proyecto empresarial. La Guía Didáctica contiene las instrucciones y recomendaciones para el desarrollo de las actividades que contribuirán a la consecución de los objetivos propuestos. El Cuaderno de la Participante facilita a las alumnas la realización de las actividades.

Por su parte, el Plan de Empresa, que contribuye a la planificación y desarrollo de los cursos de Formación Empresarial, se estructura en seis apartados diferentes (plan de empresa, área jurídico-mercantil, de marketing, de recursos humanos, económico-financiera y plan de viabilidad) y contiene tanto los contenidos teóricos, como las instrucciones para la puesta en práctica de las actividades que se plantean.

En lo que respecta al apoyo económico, el IAM concede subvenciones a mujeres que están en fase de constituir una empresa o la hayan constituido en el marco del Programa, así como a las que tienen un proyecto de mejora³. En el año 2000, se han concedido subvenciones a 242 empresas de mujeres, por un valor económico total de 80.000.000 de pesetas.

Con el objetivo de mostrar la fuerza del tejido empresarial femenino, de avanzar en las estrategias de crecimiento, de crear redes de cooperación que traspasen fronteras, y de propiciar un debate sobre los nuevos valores que las mujeres están incorporando a la gestión empresarial, se organizó **FIDEM'99**, la primera Feria Internacional de Empresas de Mujeres en Andalucía, que tuvo como sede el Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, durante los días 23 al 27 de octubre de 1999.

La Feria contó con la colaboración y cofinanciación del Fondo Social Europeo y de la Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación Exterior de la Consejería de la Presidencia.

FIDEM'99 puso de manifiesto el potencial de innovación y desarrollo que representan las empresas de mujeres, impulsó la cooperación como fórmula para su consolidación y crecimiento en el mercado local e internacional, y generó un debate sobre los nuevos valores que las mujeres incorporan a la gestión empresarial, y que configuran una forma diferente de liderazgo.

3. Orden de la Consejería de Presidencia de 12 de julio de 2000 (BOJA num.88 de 1.8. 2000)

La Feria fue visitada por 20.000 personas a lo largo de los cinco días de duración. Contó con 156 stands, en los que se mostraban 151 empresas de mujeres, así como entidades públicas y privadas colaboradoras: Asociaciones de empresarias de las ocho provincias andaluzas, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), las Consejerías de Economía y Hacienda, Agricultura y Pesca, Trabajo e Industria y Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Diputación de Granada, el Ayuntamiento de Granada, la Comisión Europea, Entidades Colaboradoras Proyectos NOW, Oficina de Respuesta Unificada (ORU), y la Radio Televisión Andaluza.

El carácter plural de la exposición se tradujo tanto en su aspecto multisectorial como en la diversidad de las regiones y países de procedencia. FIDEM'99, pionera de lo que esperamos sea periódicamente una cita obligada para las empresarias, ha permitido crear un espacio de intercambio y de enriquecimiento personal y profesional.

Formación Ocupacional e Inserción Laboral

Las oportunidades laborales de las mujeres se incrementan con el nivel de formación. En efecto, las mujeres sin estudios o con estudios primarios son las que presentan tasas más bajas tanto de actividad como de empleo, en un mercado que está creando puestos de trabajo en los niveles medios y altos de cualificación.

Por otra parte, se constata que la formación profesional, como cualquier proceso educativo, es un instrumento para la transmisión de valores culturales que generan actitudes que pueden mantener y justificar la división sexual en el trabajo.

Por ello, es imprescindible facilitar, en general, el acceso de las mujeres a la formación, a una formación libre de estereotipos sexistas, y articular proyectos específicos para colectivos de mujeres con especiales dificultades.

Capacitación de profesionales de la formación

Para facilitar una práctica docente no discriminatoria, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico, con la colaboración del Fondo de Promoción de Empleo, hemos elaborado e implementado materiales didácticos para la formación de profesionales de la formación y la inserción profesional.

En el marco de la Iniciativa Comunitaria Empleo-Now, se desarrolló el **Programa Libra**, para la Formación de Formadores y Formadoras ocupacionales, propiciando una práctica no sexista de la Formación Profesional Ocupacional⁴.

Con el apoyo del Programa Comunitario Leonardo da Vinci, y en la línea iniciada, desarrollamos el **Programa Libra Gestión**, elaborando un plan de formación en soporte multimedia de Gestora y Gestor de la Formación. Para ello se ha elaborado material didáctico que contiene los conocimientos teóricos, las habilidades prácticas y las actitudes que capaciten a los profesionales de la formación para ejercitar sus funciones. Se pretende que el ejercicio de la ocupación suponga un recurso a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Programas dirigidos a mujeres vinculadas a la agricultura y a la pesca

En colaboración con la Consejería de Agricultura y Pesca, venimos ampliando la oferta de **formación profesional ocupacional para las mujeres que habitan en zonas rurales**.

Si se quiere impulsar el desarrollo rural integral, éste debe ser protagonizado por todas las personas que habitan el medio, es decir, debe ser pensado, elaborado y ejecutado por mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. Sólo teniendo en cuenta una pluralidad de intereses y contribuciones –y en modo alguno obviando la presencia, conocimiento, valores y experiencia de las mujeres– se puede alcanzar una transformación definitiva de las estructuras que aún siguen determinando el funcionamiento de nuestras sociedades.

4. Formación de Formadoras y Formadores de Formación Profesional Ocupacional. Guía de Impartición y módulos temáticos. Edita. Instituto Andaluz de la Mujer. 1997.

Para que las mujeres rurales andaluzas se beneficien del crecimiento económico, es necesario adoptar medidas capaces de promover el papel activo de las mujeres como agentes del desarrollo rural. Desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Agricultura y Pesca, se están haciendo esfuerzos que requieren el compromiso de todos los agentes que intervienen en el medio rural; en éste sentido, desde 1992 se vienen realizando cursos en zonas rurales de toda la Comunidad Autónoma, unos dirigidos a mujeres desempleadas y otros a propietarias y trabajadoras de explotaciones agrarias.

En este sentido, debemos también mencionar el Programa **“Competencias profesionales y empresariales de la mujer en el sector pesquero”**, dirigido a mujeres relacionadas con el sector pesquero onubense, y que fue aprobado por la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea.

Sus objetivos han sido facilitar la adquisición de competencias empresariales y profesionales para la gestión eficaz de pequeños negocios relacionados con el sector pesquero, así como promover la diversificación de la actividad en el sector y revalorizar el trabajo que vienen realizando las mujeres.

Con esta acción positiva, se han proporcionado los conocimientos necesarios para la creación de empresa a través de un itinerario constituido por varias fases: Preformación-Orientación; Formación en áreas innovadoras (Turismo mar y ocio; Técnicas empresariales, Nuevas formas de comercialización; Aplicaciones informáticas y Formación en gestión empresarial). Finalmente, se han concedido ayudas económicas a las nuevas empresas creadas.

De este itinerario, en el que participaron 94 mujeres en alguna de sus fases, se han elaborado finalmente 14 proyectos empresariales, relacionados principalmente con el comercio, la hostelería y la artesanía. Estas empresas fomentan la apertura hacia nuevas oportunidades económicas, aprovechando los recursos que ofrece el entorno costero.

Programa dirigido a mujeres víctimas de violencia doméstica

En el marco del Plan de Actuación para Avanzar en la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, apro-

bado en Consejo de Gobierno con fecha 17 de febrero de 1998, se pone en marcha en las ocho provincias andaluzas un programa de **Formación para el Empleo dirigido a mujeres víctimas de la violencia**.

Las mujeres a las que va destinado unen, a unas circunstancias personales difíciles, carencias que agravan su situación: escasos o nulos recursos económicos y personales, cargas familiares no compartidas, baja cualificación profesional, poca o ninguna experiencia laboral (empleo precario y en economía sumergida en la mayoría de los casos), entre otras.

Esta acción da respuesta a la necesidad de evitar y prevenir el riesgo de exclusión que corre éste colectivo, para lo que se hace necesario llevar a cabo intervenciones tendentes a proporcionar mayores y mejores oportunidades en el ámbito social, laboral y personal a través de mecanismos que ayuden a estas mujeres a normalizar su situación y les permitan acometer en condiciones dignas su proyecto de vida.

El objetivo final del programa es procurar la inserción laboral mediante la mejora de sus competencias profesionales a través de un proceso de orientación, formación profesional y acciones de acompañamiento al empleo. En definitiva, procurar el empleo como instrumento socializador que es por excelencia, posibilitando así la autonomía e independencia de las beneficiarias de manera que puedan definitivamente convertirse en ciudadanas de pleno derecho.

Entre las acciones previstas se contempla un primer período formativo de orientación profesional, desarrollo de recursos personales y cualificación básica cuyo objetivo fundamental es situar al alumnado en condiciones óptimas para afrontar el período de formación profesional ocupacional que viene después y que culmina, a su vez, en una etapa de prácticas profesionales en empresas. Todo el proceso está permanentemente tutorizado por orientadoras que completarán su labor con acciones de acompañamiento al empleo.

Las especialidades formativas son determinadas conjugando la oferta del mercado de trabajo en cada provincia con los perfiles profesionales de las beneficiarias de cada grupo.

Obviamente, los objetivos aquí planteados serían difíciles de alcanzar sin el apoyo y colaboración de los agentes económicos como facilitadores de los procesos de inserción. En éste sentido, vienen colaborando,

en toda Andalucía, empresas y organizaciones empresariales, fundamentalmente de los sectores de turismo y servicios, a fin de avanzar en la consecución de una colaboración efectiva.

El Derecho a Trabajar en Igualdad

Entre los programas que se están desarrollando para mejorar las condiciones de trabajo y conseguir ambientes laborales libres de discriminación, cobran especial significación el **Programa Optima** y el **Servicio Andaluz de Defensa Legal** para las mujeres en caso de discriminación laboral

El Programa Óptima, una nueva gestión de los recursos humanos

Promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Andalucía, se inició en 1995, apoyado por la Iniciativa Comunitaria EMPLEO-NOW 95-97 y 98-99.

Su objetivo es contribuir a promover una cultura empresarial que facilite el acceso, promoción y permanencia de las mujeres en las empresas.

A través de este programa, se persigue implantar en los lugares de trabajo medidas específicas para conseguir eliminar las barreras que puedan existir tanto en el acceso, como en la promoción de las mujeres en las empresas, es decir, conseguir que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder y de promocionar.

Aplicando la igualdad de oportunidades en las empresas, se consigue que éstas alcancen una mayor eficacia y competitividad así como rentabilizar las competencias y cualificación profesional de mujeres y hombres.

Es fundamental, para que se lleve a cabo con éxito el programa, la implicación tanto de la dirección de la empresa como del personal. Para ello, es necesaria la máxima difusión del mismo, a fin de que trabajadoras y tengan conocimiento de que se está llevando a cabo un programa de igualdad de oportunidades.

Con el objetivo de lograr un dialogo y una comunicación fluida, se crea un comité paritario llamado “Comité permanente en igualdad de oportunidades”, que estará formado por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes, aunque finalmente todas las medidas serán aprobadas por la dirección de la empresa.

El proceso se inicia con la realización de un estudio sobre la situación de las mujeres y los hombres en la empresa, elaborando un diagnóstico que recoja una información por género, básicamente sobre distribución de la plantilla, sistemas de selección, contratación, promoción y negociación colectiva, así como aspectos cualitativos sobre las opiniones del personal acerca de las oportunidades de mujeres u hombres. Para la realización de este estudio el programa dispone de una asistencia técnica especializada. El diagnóstico así realizado permitirá identificar las barreras existentes para fomentar la igualdad de oportunidades.

El programa prevé, asimismo, la realización de una formación en igualdad dirigida tanto al equipo directivo como al personal y a sus representantes. Con esta medida se persigue sensibilizar al personal en materia de igualdad de oportunidades y asesorarlo en la forma de corregir las situaciones de desigualdad de manera general y concreta.

Uno de los contenidos de la formación aborda la incorporación de medidas a favor de la igualdad en la negociación colectiva y la eliminación de las que puedan tener consecuencias desfavorables para las mujeres.

En este sentido, en el marco del Programa Optima, se ha elaborado, por parte de las organizaciones sindicales CCOO y UGT de Andalucía y ha sido editado por el Instituto Andaluz de la Mujer, un Manual para la Negociación Colectiva no Discriminatoria.

El análisis del diagnóstico y las reflexiones y debates generados en los cursos de formación permiten proponer estrategias a favor de la igualdad de oportunidades y acciones concretas que se plasmarán en la redacción de un Plan de Acción Positiva.

Como ejemplos de buenas prácticas, se pueden citar acciones para aumentar la proporción de mujeres en las plantillas, en empresas de actividades tradicional-

mente masculinas. En estos casos, se introducen modificaciones en los sistemas de captación y selección, articulando en ocasiones programas específicos de formación previa.

Si se trata de empresas donde las mujeres no ocupan cargos directivos o lo hacen de forma excepcional, habrá que incidir en los sistemas de promoción y en los programas de formación continua.

En muchas ocasiones, se proponen medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, estableciendo cambios en los sistemas de trabajo u ofreciendo ayudas sociales para el cuidado de la infancia y de personas dependientes o con autonomía limitada.

En definitiva, se trata de conocer las situaciones concretas de mujeres y hombres e intentar crear un clima laboral que permita compensar los desequilibrios de partida, para conseguir que tanto las mujeres como los hombres puedan prestar sus servicios y desarrollar una carrera profesional en igualdad de oportunidades.

Una vez que la empresa aprueba el plan de acción positiva e inicia su ejecución, podrá solicitar el reconocimiento de **Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** ante el Instituto Andaluz de la Mujer. Este reconocimiento, que se publica en el BOJA, se ha concedido hasta la fecha a 18 entidades andaluzas⁵. (Orden de la Consejería de la Presidencia de 31 de mayo de 1996).

Como medida complementaria para impulsar y fomentar la política de Igualdad de Oportunidades, el Instituto andaluz de la Mujer anualmente convoca subvenciones a empresas públicas o privadas que presenten un proyecto de acción positiva a favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres, prioritariamente, aquéllos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con estas subvenciones, se pueden financiar parcialmente estudios para la reorganización del trabajo y la mejora de la gestión de los recursos humanos, la asistencia técnica necesaria para llevar a cabo estos cambios, la creación de servicios de atención infantil o de

personas mayores o la puesta en marcha de medidas para asegurar un clima laboral libre de acoso sexual.

El Servicio Andaluz de Defensa Legal para mujeres en caso de discriminación laboral

Para actuar jurídicamente ante los casos de discriminación por razón de sexo, se ha creado el **Servicio de Defensa Legal** para las Mujeres en caso de discriminación laboral. Es un servicio gratuito de defensa jurídica y procesal así como de información y asesoramiento para las mujeres en caso de discriminación laboral.

Este servicio funciona, desde 1997, por la colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras de Andalucía (Secretaría de la Mujer) y Unión General de Trabajadores de Andalucía (Departamento de la Mujer).

Los resultados obtenidos han sido muy positivos, existiendo un progresivo incremento de las mujeres que acuden a él, bien para ser asesoradas bien para ser defendidas ante las distintas instancias judiciales.

De los casos tramitados y actualmente en tramitación y de las consultas atendidas, cabe señalar que es, en la mediana y pequeña empresa del sector privado, donde se producen la mayor parte de los casos de discriminación laboral. Ello no quiere decir que no se planteen cuestiones discriminatorias en empresas grandes, pero en ellas, salvo excepciones, representantes del personal (Comité de Empresa o Delegados/as de Personal), dirimen y solucionan las cuestiones en el ámbito interno sin que trasciendan a los Tribunales.

Por sectores, sería difícil particularizar, pero si se tuviera que destacar alguno, sin duda sería el de la hostelería y el del sector servicios, consecuencia lógica de la abundante presencia femenina y de la precariedad de las condiciones laborales que se dan en los mismos.

El perfil de la mujer que acude a solicitar la ayuda del Servicio, tanto en el ámbito de consulta como para ini-

5. Coviran S.C.A., Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, Caja General de Ahorros de Granada, Grupo Alcántara, Iberphone S.A., Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga, Valeo Iluminación, Hospital Psiquiátrico Ntra. Sra. del Sagrado Corazón, Hospital Comarcal de la Axarquía, Empresa Provincial de Recaudación e Informática de Córdoba, Radio y Televisión de Andalucía, Empresa Pública de Gestión Medioambiental, Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, Abenzoar SCA, Sierra Nevada SCA, Isotofón SA, y Casino Bahía de Cádiz

ciar un expediente por un asunto determinado, responde a una mujer joven, de escasa cualificación profesional y formativa y que ostenta categorías laborales de bajo escalafón.

Como consecuencia de toda esta labor, se puede apreciar que, por parte de las mujeres, se está produciendo una mayor inquietud por estar informadas de todas las posibles acciones a emprender en caso de discriminación laboral así como por consultar la legalidad de cada circunstancia que se produzca. El número de consultas ha ido creciendo de manera progresiva desde la puesta en marcha del Servicio.

No obstante, y con independencia de que las actuaciones se inicien por los cauces adecuados, se observa cómo, durante su tramitación, se encuentran dificultades a la hora de probar los comportamientos discriminatorios. Por un lado, por la propia naturaleza de los mismos, como los casos de acoso sexual que suelen ser actos que se realizan en privado, y, además, por la dificultad, en la mayoría de los casos, de contar con los testimonios de los compañeros y compañeras, ante el miedo a perder su puesto de trabajo.

Ahora bien, la mayor sensibilidad en temas de discriminación laboral ha llegado, incluso, a los negociadores, de tal forma que, de manera paulatina, hemos podido apreciar que se están eliminando cláusulas discriminatorias de los Convenios Colectivos, realizándose una depuración de los textos y eliminándose el lenguaje sexista de los mismos y que, asimismo, se están introduciendo cláusulas con relación a la igualdad: equiparación de salarios entre hombres y mujeres, Comisiones de Igualdad dentro de las empresas, etc.

Se constata, igualmente, una mayor sensibilidad en la Inspección de Trabajo, la cual, ante la necesidad de acu-

dir a ella denunciando tratos discriminatorios (no acceso a un puesto de trabajo por estar embarazada, o por ser mujer, o en caso de acoso sexual), ha tenido una respuesta muy firme al respecto, de tal forma que los inspectores/as que han conocido del tema denunciado han elaborado informes muy favorables para la resolución del asunto.

Sin embargo, no podemos ignorar que, para alcanzar una igualdad real de oportunidades de las mujeres en el desarrollo económico, se requiere un nuevo modelo en el reparto de las responsabilidades familiares y laborales entre los géneros.

Andalucía es una de las Comunidades que más ha avanzado en igualdad real entre mujeres y hombres. Desde el Instituto Andaluz de la Mujer, hemos impulsado iniciativas que han acabado integrándose en los planes de desarrollo de la Junta de Andalucía, como la red de servicios de orientación y preformación para el empleo o los servicios provinciales de acompañamiento a la creación de empresas.

Actualmente, el reto es conjugar el desarrollo de acciones positivas que parten del reconocimiento de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres con la integración de la perspectiva de género en el desarrollo económico, lo que implica el compromiso del sistema político y de la propia sociedad con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Con nuestra incorporación a las nuevas iniciativas comunitarias, y siempre con el objetivo de hacer de nuestra Comunidad una sociedad más democrática e igualitaria, seguiremos trabajando para que la igualdad de oportunidades sea una realidad en Andalucía.