

Nuevas propuestas,  
nuevas empresas

**Liderando desde lo femenino**





**Barakaldo**  
CIUDAD · HIRIA

*inguralde*

**Valora**  
INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN  
Y ORGANIZACIÓN



**El Fondo Social Europeo  
invierte en tu futuro**



**Creatividad  
e Innovación**  
Año Europeo 2009

Esta actuación producto se ha desarrollado en el marco del proyecto Valora, cofinanciado en un 50% por FSE (PO FSE 2007-2013 CAPV).

# ÍNDICE

<b>EL POR QUÉ DE ESTA PUBLICACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO</b> .....	<b>6</b>
POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO.....	6
Los valores y los estilos de Dirección y la Transformación Empresarial.....	6
La ocupación de los puestos de responsabilidad.....	6
PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO” .....	9
REFERENCIAS: WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC. ....	14
<b>MUJER, EMPRESA Y SALUD</b> .....	<b>16</b>
POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO.....	16
La salud física .....	17
La salud psico-social.....	17
PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y SALUD” .....	18
REFERENCIAS. WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC. ....	22
<b>MUJER, EMPRESA Y URBANISMO</b> .....	<b>23</b>
POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO.....	23
La movilidad .....	24
La seguridad.....	24
El diseño de las ciudades y la gestión del tiempo y los recursos .....	25
PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y URBANISMO” .....	26
REFERENCIAS. WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC. ....	30
<b>MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN</b> .....	<b>32</b>
POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO.....	32
La corresponsabilidad .....	33
Las medidas de conciliación.....	33
Empresariado y normalización de los derechos de conciliación.....	34
PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN” .....	35
REFERENCIAS. WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC. ....	40
<b>ÍNDICE DE PROPUESTAS</b> .....	<b>41</b>
MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO .....	41
MUJER, EMPRESA Y SALUD.....	41
MUJER, EMPRESA Y URBANISMO .....	42
MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN.....	42
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>43</b>

## EL POR QUÉ DE ESTA PUBLICACIÓN

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer organiza anualmente, desde 2004, un foro de encuentro, formativo y también de colaboración en el que numerosas organizaciones abren sus puertas con el ánimo de aportar conocimiento con perspectiva de género a un área de trabajo determinada.

Con motivo del **Foro la para la Igualdad 2009**, en el que la temática central es el **Empoderamiento**, Ingalde plantea la conveniencia de organizar bajo el paraguas del Foro una actividad que permita retomar de un modo consciente su trabajo a favor de la igualdad de mujeres y hombres, un trabajo que ya aparece reflejado en el Plan 2008-2011 para la igualdad de mujeres y hombres de Ingalde y que ha de impactar de un modo positivo en el **Empoderamiento Económico** de las mujeres.



Para ello, el 18 de junio de 2009 se organiza la Jornada “**Nuevas propuestas, nuevas empresas. Liderando desde lo femenino**” en la que, de un modo activo, las personas participantes pudieron encontrar un contexto de conversación para identificar las principales necesidades que puede tener el colectivo de mujeres empresarias, directivas, etc. y con el ánimo en el medio plazo de poder plantearle a las instituciones y agentes socio-económicos las intervenciones que son consideradas de especial interés para cubrir dichas necesidades.

Esta Guía que ahora se encuentra en tus manos es el resultado final de esta **iniciativa que tenía como objetivos** los siguientes:

- Crear un espacio de encuentro de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en sus empresas o que ostentan la propiedad de la misma.
- Favorecer una dinámica de conversación que genere propuestas de actuación encaminadas a incitar a las administraciones y agentes socio-económicos del entorno a actuar en materia de igualdad y empresa. Las propuestas de actuación estarán dirigidas a los ámbitos (1) mujeres, empresa y urbanismo, (2) mujeres, empresa y conciliación, (3) mujeres, empresa y liderazgo, y (4) mujeres, empresa y salud en el trabajo.
- Trasladar a instituciones y agentes socio-económicos de Barakaldo y Margen Izquierda en su conjunto las propuestas de actuación surgidas del encuentro.



Esperamos que las propuestas aquí recogidas, y que surgieron de aquella Jornada en la que reunimos a un activo grupo de mujeres empresarias, sean abordadas con el ánimo de propiciar un mayor empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial y económico. Sin embargo, resulta necesario aclarar que para ello se tratará de evitar el modelo clásico de empresa elaborado por y para los hombres. No parece sostenible, en nuestro entorno, un modelo de relaciones androcéntricas en el que la competitividad, la maximización del beneficio por encima de todo, o la no atención a la gestión de las emociones y del conocimiento, entre otros rasgos definitorios.

La sostenibilidad del proyecto en el largo plazo, con esta mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de aquello que les afecta e implica, es el objetivo de esta Guía de Propuestas que aboga por la potenciación de un Liderazgo Femenino en nuestro entorno económico y social.



## MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO

### POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO....

Que el mundo empresarial ha estado -y está aun hoy- dirigido por una importante mayoría de hombres es una realidad no discutida hoy por ningún grupo de interés, como no hay discusión posible sobre la legitimidad de que sean las mujeres, en igualdad de acceso y de trato, ocupantes de pleno derecho de los niveles más altos en nuestras empresas.

El debate que sí surge y que no encuentra una puerta de salida se deriva de los caminos por los que la mujer -y el hombre- hemos de transitar para llegar a desarrollar este liderazgo empresarial, así como el cuestionamiento permanente de que este acceso a los puestos de responsabilidad deba darse "desde la plena competencia profesional". Y es en esta discusión donde se vislumbra el peso, enorme peso, de los prejuicios y las tradiciones aún hoy: las mujeres han de estar perfectamente preparadas, ser "competencialmente competentes", porque si no fuera así, su presencia en los órganos de gobierno no se entendería. ¿Este hincapié en la valía profesional de las mujeres se ha hecho -o se está haciendo- con la misma intensidad cuando hablamos de los hombres que ya están en la parte alta de la organización o que se dirigen hacia ella? La respuesta suele ser "no".



Que hay mujeres preparadas, altamente preparadas, para crear una empresa y dirigirla es un hecho. Sin embargo, ¿lo hacen de la misma forma que los hombres? ¿Existen estilos de liderazgo diferenciales cuando hablamos de unas y de otros? Los entornos familiares, gobernados desde los roles femeninos, nos dicen que ciertamente hay diferentes modos de hacer, centrados en mayor o menor medida en el mundo de los afectos, de las relaciones, de las

comunicaciones cercanas, de la resolución de conflictos y de la participación. ¿En entornos de trabajo se pueden apreciar estilos diferentes -no se habla de contrapuestos-? Sin embargo, no hay que observar únicamente el ámbito doméstico para valorar la aportación de las mujeres: ¿las empresas que han estado dirigidas por éstas han tenido comportamientos diferenciales, signos y símbolos que no se han dado de igual modo en empresas "masculinizadas"? Adelantando un "sí" como respuesta, cabría por lo tanto ahondar en si los valores y los estilos de dirección que pongan en valor las nuevas incorporaciones -léase mujeres- podrán facilitar movimientos encaminados a la transformación empresarial que tan necesaria está resultando en tiempos de cambio y hasta de supervivencia. Si haciendo lo mismo, del mismo modo, siempre, los mismos, se obtiene un resultado no deseado, ¿podría

dotar de nuevos rumbos una nueva forma de hacer empresa? ¿Una nueva forma de “poder para”?

La implementación de nuevos -¿nuevos?- valores o estilos de dirección apoyados en el empoderamiento de las mujeres venida como consecuencia de la ocupación de puestos de responsabilidad habrá de ser, por lo tanto, una vía de experimentación para aquellas personas aún hoy incrédulas sobre el beneficio que traerá una mayor presencia de mujeres en las direcciones de las empresas. Y será una reafirmación para aquellas otras que no tuvieron duda nunca sobre el impacto positivo que sobre la sostenibilidad del proyecto empresarial tiene la diversidad.

Si bien el empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial conllevará una reubicación tanto de ellas como de ellos, este enfoque del empoderamiento no aboga por la suplantación del poder tal y como se ha entendido “poder” en el modelo clásico, masculino, de gestión. El empoderamiento es un fenómeno relacional y que genera crisis pero que, sin embargo, tras una crisis inicial generará nuevas oportunidades y sinergias y, por lo tanto, nuevas posibilidades de permanencia, éxito y/o excelencia para nuestras empresas.

### **Los valores y los estilos de Dirección y la Transformación Empresarial**

La transformación empresarial que diversas líneas de innovación y desarrollo organizacional adivinan en estos tiempos requiere también de una evolución en los valores y los estilos de dirección desplegados, ubicando a la persona en el centro de la gestión y la dirección.

El papel de la mujer en esta empresa renacida adquiere un papel relevante en tanto que su forma de analizar e interpretar la realidad y de actuar en base a ella es cualitativamente diferente al patrón desarrollado por los hombres.

Se describen diversas propuestas para facilitar una mayor presencia de mujeres a este nuevo modelo de empresa y para afianzar su posicionamiento y su capacidad de implementar valores y relaciones exitosas.

### **La ocupación de los puestos de responsabilidad**

El “techo de cristal” o segregación vertical –dificultad latente en el acceso a niveles altos de la organización, o desaparición progresiva de las mujeres según se asciende por el organigrama de la organización- viene complementado en muchos casos por el llamado “suelo pegajoso”. Esta sensación de no poder despegarse del lugar en el que se encuentra la persona se relaciona con las propias reticencias que puede llegar a tener la mujer al valorar las responsabilidades y dificultades que tendría una

vez haya accedido a puestos de mayor envergadura, lo que la mueve a no desear o a renunciar a dicha reubicación.

La escasa presencia de mujeres en los niveles de Alta Dirección y Gestión de las empresas hace necesario impulsar cuantas medidas sean requeridas para facilitar su llegada y permanencia de tal manera que se naturalice su presencia y capacidad de decisión.





## PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO”

### Propuesta L-1: Apoyo específico dirigido al fomento del emprendizaje femenino

Iniciativas surgidas del emprendizaje pueden suponer una atractiva alternativa al trabajo por cuenta ajena. Determinados colectivos, con necesidades específicas, han podido verse limitados en el acceso al mundo laboral y/o en la promoción dentro de él.

Apoyar el desarrollo de competencias y habilidades gerenciales clave en el desarrollo del emprendizaje, dotando de recursos y herramientas, puede suponer la apertura de una puerta al mundo empresarial y el desarrollo de formas de hacer, valores, o culturas en las que las personas desarrollen su trabajo en un ambiente adaptado a ellas mismas.

El emprendizaje de las mujeres supone múltiples ventajas, que van desde la misma ocupación laboral de la mujer, hasta el acceso de éstas a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, la transformación empresarial con la puesta en escena de posibles nuevos valores, la independencia económica, su propio empoderamiento, etc.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres

### Propuesta L-2: Coaching o acompañamiento personalizado para la mejora de competencias o habilidades personales y profesionales de las mujeres trabajadoras y/o empresarias

La formación individualizada y adaptada a la persona está suponiendo la optimización de este recurso y el consiguiente mayor impacto en la aplicación posterior en el puesto de trabajo.

En este sentido, se recomienda la organización de este tipo de procesos de desarrollo competencial. De un modo más concreto, se sugiere que sean trabajados conceptos como el empoderamiento de las mujeres, el rol directivo y las competencias asociadas a él, las habilidades de la comunicación –la asertividad, empatía vs. paternalismo, etc.-, etc.

De igual modo, este proceso de facilitación o de acompañamiento habría de incluir un trabajo de reflexión guiada para identificar con claridad los intereses vitales de la persona, el recorrido profesional deseado –o plan de carrera-, su visión y misión, etc.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres

### **Propuesta L-3: Apoyar / dinamizar el networking o la creación de redes profesionales entre las mujeres trabajadoras y/o empresarias**

El establecimiento de relaciones profesionales e incluso personales entre personas que ocupan un mismo o similar ámbito profesional ha supuesto en la mayoría de los casos colaboraciones, contrataciones puntuales o estables, apoyos en determinadas iniciativas, etc.

Las mujeres, por su rol tradicional que ha sido más doméstico que público, se han visto relegadas a un segundo plano que ahora resulta necesario eliminar. Es preciso apoyar la creación de espacios -bien físicos, bien virtuales, bien ambos- en los que se creen redes, se aborden las relaciones públicas y hasta el marketing, se favorezca el conocimiento y el intercambio de experiencias y servicios, etc.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

### **Propuesta L-4: Visibilizar y reconocer a mujeres líderes en el ámbito de la empresa**

Los espacios públicos, tanto los típicos sociales y económicos como los propios de la comunicación, son ocupados por personas y experiencias a las que se visibiliza y se reconoce implícitamente.

La presente propuesta insta a abordar de un modo sistemático procesos de reconocimiento que muestren a las mujeres y a sus experiencias profesionales y que, con ello, se naturalice su presencia en el mundo empresarial y social en su conjunto.

Entre otras posibles iniciativas, se sugiere (1) el reconocimiento a mujeres líderes en el ámbito de la empresa, con la entrega de premios, por ejemplo, a las mejores experiencias empresariales, o (2) la difusión de experiencias lideradas o dirigidas por mujeres -y que hayan supuesto transformación empresarial- aprovechando las vías de comunicación periódicas de que disponen las instituciones y agentes económicos del entorno -web, revistas, dossiers, etc.-

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

### **Propuesta L-5: Acercar a la educación reglada experiencias empresariales innovadoras que hayan sido lideradas o protagonizadas por mujeres**

El nexo de unión entre el mundo educativo y el empresarial no siempre ha sido nítido e inequívoco. Sin embargo, son numerosas las voces que abogan por acercar

el mundo real a las aulas y abordar, así, desde la infancia y la juventud, procesos de cambio socialmente saludables como por ejemplo el establecimiento de una igualdad real de mujeres y hombres.

En este sentido, se recomienda la colaboración de los distintos agentes socio-económicos del entorno con los centros educativos para poder acercarles las experiencias de mujeres que trabajan en puestos tradicionalmente masculinizados o viceversa, las iniciativas empresariales cercanas de su entorno que estén siendo dirigidas por mujeres, etc.

Es necesario que en edades donde están en construcción los esquemas mentales de las personas y en las que se definen sus intereses profesionales y de futuro se pueda disponer de ejemplos reales que alteren y modifiquen una construcción tradicional y sexista del mundo laboral.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial.

### **Propuesta L-6: Sensibilización / formación en la empresa sobre la perspectiva de género y el liderazgo femenino**

El mundo de la empresa desconoce en la mayoría de los casos las implicaciones, a todas luces positivas, que tiene la incorporación de la mujer en todos los niveles y responsabilidades de la organización con sus correspondientes estilos y formas de hacer. Es la diversidad la que enriquece la gestión de una empresa y la que le dota de nuevos recursos para las diferentes tomas de decisión.

¿Cómo acercar esta realidad a la empresa? Es necesario llegar al entramado económico y social, un camino que ya tienen hecho los agentes o instituciones locales que mantienen relaciones fluidas, programas, servicios, etc. dirigidos a las empresas.

En este sentido, son estos agentes los que pudieran dinamizar u organizar sesiones formativas o de sensibilización, o bien jornadas prácticas más experienciales, en las que se abordarían los distintos estilos de comunicación –femenino y masculino-, el consiguiente liderazgo ejercido por unas y por otros, la necesidad de atender a valores “humanísticos” o a un modelo de relaciones en la gestión empresarial, etc.

Abordar la necesidad de transformar las organizaciones, su cultura y sus modos de hacer, y enfocarlo –de un modo sistemático y consciente- con la correspondiente perspectiva de género generaría entornos de trabajo en el que las relaciones interpersonales no giren ya en torno a roles tradiciones y sexistas.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

### **Propuesta L-7: Creación de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral**

El acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad de nuestras empresas se ha visto mermado en el pasado y aun en el presente por las necesidades de compatibilizar el ámbito familiar, al que parecían estar obligadas, y el ámbito laboral. En este marco de querer cumplir con ambas responsabilidades, muchas mujeres se han visto obligadas a elegir entre los dos mundos en tanto que no se daban espacios de encuentro o recursos facilitadores de esa conciliación.

De cara a servir de apoyo en la toma de decisión, parece conveniente que sobre la mesa se pongan diferentes recursos de apoyo a la conciliación. La apertura de guarderías, por ejemplo, cercanas al puesto de trabajo o con horarios flexibles, la creación de servicios compartidos de acompañamiento a menores o familiares con necesidades de cuidado, etc. parecen ser algunas de las soluciones que facilitarían el no-rechazo de las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad como mayores exigencias de orientación a resultados, disponibilidad, etc.

Propuesta dirigida a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.  
Propuesta recogida también en el apartado referido a Mujer, Empresa y Conciliación

### **Propuesta L-8: Asistencia técnica para el desarrollo de formas de trabajo que permitan la reordenación del tiempo de trabajo**

La cultura del “presentismo” se encuentra ampliamente implantada en nuestro tejido empresarial, una cultura y una sociedad donde se valora el trabajo fuera del horario laboral, la disponibilidad física, el control horario, etc. La ordenación del tiempo de trabajo habría de ser vista como un ejercicio de responsabilidad de cada persona, siendo cada una quien gestione buena parte de su tiempo y sus objetivos.

Sin embargo, para poder dar el salto a una verdadera reordenación del tiempo de trabajo es necesario adoptar cambios en la gestión de las empresas; cambios en ocasiones simplemente técnicos o tecnológicos –dispositivos móviles, conexión permanente, etc.- o a la base de la propia cultura de la empresa en otras.

Teletrabajo, conexión a Internet vía móvil y/o portátil, recreación de ambientes de responsabilidad y confianza mutua, son algunas de las soluciones que han resultado eficaces en otros entornos. Para su implementación, de todos modos, tal vez sea necesario que los agentes socio-económicos faciliten el acercamiento de las empresas a estas soluciones o que incluso acompañen en su proceso de elección e implantación, bien sea con asesoramiento técnico, económico, o de cualquier otra índole.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

### Propuesta L-9: Formación en herramientas de gestión a diferentes colectivos de mujeres

La gestión diaria de las empresas precisa del conocimiento de diferentes herramientas, desde las más sencillas a aquellas otras de mayor especialización.

Herramientas de apoyo a la toma de decisiones o de resolución de problemas, de gestión del tiempo y de la eficiencia, de control de gastos, etc. no forman parte en la mayoría de los casos de los itinerarios curriculares de la formación reglada. Sin embargo, suponen un apoyo real en el día a día de la empresa y, por ello, en el devenir de la gestión realizada por las personas.

Mujeres de reciente titulación, en situación de desempleo, o que estén valorando avanzar en su plan de carrera, podrían ser las destinatarias de este tipo de formación. Permite el despliegue de habilidades y suponen a la postre una buena valoración del trabajo realizado, lo que a buen seguro impactará en su progresión profesional.

Propuesta dirigida a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

### Propuesta L-10: Promover investigaciones o estudios sobre buenas prácticas de liderazgo empresarial femenino

La línea de trabajo abierta aquí, posibilitadora del empoderamiento de las mujeres en el mundo empresarial, viene justificada no sólo por el impacto que dicho empoderamiento tendrá en las posibilidades de asumir el control de sus vidas y sus proyectos, de realizar elecciones vitales estratégicas por sí mismas.

La ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres traerá la consiguiente transformación empresarial, y ésta se constatará en el abordaje de los procesos de toma de decisiones, en la gestión de las personas que participan del proyecto, en la alineación de objetivos macro y locales, etc.

Las buenas prácticas que a buen seguro traerá el liderazgo empresarial femenino habrían de poder ser recabadas y fomentar así su aplicabilidad a otros entornos y proyectos. Únicamente favoreciendo el conocimiento de experiencias reales y exitosas podrá sensibilizarse de un modo eficaz hacia las bondades de este liderazgo que ha sido poco visibilizado hasta el momento.

La realización sistemática de investigaciones, estudios sobre buenas prácticas, valoraciones del impacto real del liderazgo femenino, etc. podría ser una línea de trabajo estable en las instituciones o agentes socio-económicos del entorno.

Propuesta dirigida al desarrollo de la transformación empresarial y a la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

## REFERENCIAS: WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC...

	VALORES, ESTILOS DE DIRECCIÓN, TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL	OCUPACIÓN DE PUESTOS RESPONSABILIDAD
Artículo "A vueltas con el liderazgo femenino: rentables pero no queridas"	X	X
Manual para la elaboración de procedimientos de recursos humanos con perspectiva de género, de la Fundación Mujeres		X
Manual para la incorporación de la perspectiva de género en el modelo EFQM de Excelencia Empresarial, de la Fundación Mujeres	X	X
OIT-Organización Internacional del Trabajo, información sobre Género, Formación y Trabajo		X
Jornadas sobre Emprendizaje femenino, Diputación de Málaga	X	X
Itaca Empleo e Igualdad en clave de género - Equal Itaca - Junta de Andalucía		X
Mujer y Emprender, buenas prácticas internacionales: Las mujeres ante el reto empresarial		X
Gipuzkoa Emprendedora Emekin, Diputación Foral de Gipuzkoa	X	X
Taller Creando Empresas - Emprendizaje femenino, Benalmádena	X	X
Curso Las mujeres ante el reto empresarial	X	X
Proyectos Equal La Rioja	X	X
Plan de Formación 2009 del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia	X	X
Emprendedoras en Red, Andalucía Biblioteca Histórico de noticias	X	X

	VALORES, ESTILOS DE DIRECCIÓN, TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL	OCUPACIÓN DE PUESTOS RESPONSABILIDAD
I Conferencia Andaluza de Mujeres Empresarias	X	X
Coaching y Mentoring, FEDEPE-Federación española de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias	X	X
Publicaciones del Servicio de Empleo de La Rioja Barreras y oportunidades para el emprendizaje femenino y propuestas de actuación Ideas y oportunidades de empleo para mujeres	X	X
Artículo de prensa “qué hace una mujer en la fundición”	X	
Estudio sobre el uso de los servicios de conciliación, cuantificación de necesidades y demanda		X
Coaching on line para mujeres empresarias: Coach de la empresaria, Ana Zabaleta	X	X
Chicas emprendedoras, blog para la visibilización del emprendizaje femenino y para la creación de redes	X	
Red Empresarias	X	X
Mujeres Empresarias: grupo en Xing surgido de una línea de trabajo de Lan EKintza con mujeres empresarias de Bilbao	X	
Argumentarlo para la contratación de mujeres, Garapen		X
Acciones positivas promovidas por las Agencias de Desarrollo Local, Garapen	X	X
Defensoría: documento “Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”		X
Defensoría: documento “Beneficios de a incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: revisión bibliográfica”		X

## MUJER, EMPRESA Y SALUD

### POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO....

El trabajo aparece como un integrador social importante de las diferentes facetas humanas, y podría incluso afirmarse que toda insatisfacción en el trabajo salpica al conjunto de las condiciones que hacen posible la construcción integral de la salud.



La Ley General de Sanidad, así como la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, incitan a actuar sobre aquellos factores o condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a la salud de las personas trabajadoras, y de igual modo se plantea la necesidad de promover la salud en el ámbito del trabajo ya que son muchos los factores que la influyen.

Como no podía ser de otro modo, la perspectiva de género resulta ser un agente inequívoco de influencia en la salud física y psicosocial de las personas, encontrando que las mujeres muestran una incidencia desigual de ciertas condiciones físicas, ambientales o relacionales presentes en el ámbito laboral.

El abordaje de la salud en el trabajo se realiza en esta Guía atendiendo a las variables que no siempre permiten una clara distinción ya que se retroalimentan: (1) la salud física y (2) la salud psicosocial. Y en este punto conviene hacer concreta la perspectiva de género en dichos apartados:

En cuanto a la Salud física es necesario atender a aquellas condiciones del trabajo o del entorno del trabajo que influyen negativa y específicamente en la salud de las mujeres –trastornos de la conducta alimentaria, enfermedades cerebro-cardiovasculares, fibromialgia, etc.-, así como cuando éstas se encuentran en períodos de embarazo, lactancia u otras fases biológicas de especial significado. De igual modo es necesario prestar una atención especial a enfermedades físicas que han podido ser consecuencia de una somatización de trastornos psicológicos derivados de riesgos psicosociales o del escaso cuidado dispensado a la salud a lo largo de la vida laboral.

En cuanto a la Salud Psicosocial, conviene atender a aquellos riesgos que predisponen de algún modo a sufrir procesos o trastornos psicológicos o psíquicos. El sometimiento a modelos de gestión agresivos, competitivos en exceso -y a menudo asociados a formas de hacer masculinas-, así como los distintos tipos de acoso –moral, sexual, sexista- o la asunción de la llamada “doble jornada” o



asunción excesiva de responsabilidades en los distintos ámbitos vitales –familiar, laboral, social, etc.- son los principales riesgos psicosociales a los que atiende la presente Guía.

### **La salud física**

El cuidado y la promoción de la salud en el desempeño del trabajo es un derecho de las personas trabajadoras y también una obligación tanto para ellas como para el empresariado en su conjunto.

Sabido es que hay situaciones y condicionantes del entorno que impactan de un modo diferencial a mujeres y hombres, y también cuando éstas se encuentran en situación de embarazo o lactancia. Junto a estas situaciones de especial consideración, también es necesario atender al cuidado de la salud cuando no se esté en estas situaciones.

Para la promoción de la salud en las mujeres trabajadoras y/o empresarias conviene abordar una serie de iniciativas que ayudarán a hacer conscientes las necesidades de cuidado de la salud física de éstas.

### **La salud psico-social**

Los agentes que pueden impactar negativamente en la salud psicológica de las personas han sido objeto de numerosos estudios y de ellos se desprende la necesidad de abordarlos de un modo eficiente para reducir las consecuencias negativas que suponen.

Las trabajadoras y/o empresarias se encuentran expuestas en mayor medida a alguno de estos riesgos por el rol estereotipado que se les supone y que las hace más vulnerables a ellos. Dobles jornadas, situaciones de acoso, etc. son alguno de los ejemplos de riesgos psicosociales cuya perspectiva de género es evidente.

Se formulan propuestas específicas para el cuidado de la salud psicosocial de las mujeres dentro del mundo laboral.

## PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y SALUD”

### Propuesta S-1: Campaña de sensibilización para el fomento de la salud en las propias mujeres

Las mujeres desarrollan un gran número de actividades diarias dirigidas en la mayoría de los casos al cuidado de las personas y entornos que las rodean, bien sea en el ámbito familiar o en el laboral.

Sin embargo, ¿qué cuidados concretos se dispensan a sí mismas? ¿Se dedican un tiempo determinado para el cuidado de su salud? ¿Acuden a la consulta médica cuando lo necesitan o se automedican? ¿Cargan con la dolencia hasta que ésta se hace crónica?

Una campaña de sensibilización podría impactar de un modo positivo para que las mujeres reflexionen y se ubiquen también en un papel central dentro de sus propias vidas en lo que a cuidado de la salud hace referencia. Asumir responsabilidades familiares y laborales, y asumirlo desde la salud propia, revierte no sólo en la mujer sino también en su entorno personal y profesional.

Grosso modo, un posible lema u orientación para la campaña sería “Cuidas del resto; no cuidas de ti”.

De igual modo, la campaña gráfica de sensibilización podría complementarse con la celebración de jornadas o sesiones relacionadas con la salud de las mujeres y su desempeño profesional: estrés, ansiedad, trastornos cardio-vasculares, etc.-

Propuesta dirigida al fomento de la salud física

### Propuesta S-2: Impulso a convenios o servicios compartidos relacionados con la salud

Los servicios ofrecidos por gimnasios, SPA´s, profesionales nutricionistas, etc. proliferan en la sociedad como consecuencia del culto al cuerpo y el fomento de la salud. Sin embargo, no suele ser habitual la contratación de alguno o varios de estos servicios promovida desde el ámbito laboral. Suele ser, en la mayoría de los casos, decisiones tomadas a nivel particular.

La doble jornada a la que se ven abocadas un buen número de mujeres, el estrés generado, así como la tendencia al cuidado del entorno familiar -y no tanto al propio- convierte en necesario que las instituciones allanen este camino y faciliten el acercamiento sistemático de las mujeres trabajadoras y/o empresarias a estos servicios ya presentes en la comunidad.

Pudiera ser necesario, para ello, facilitar o impulsar la firma de convenios de colaboración que permitan condiciones ventajosas para aquellas empresas cuya plantilla –o personas de la plantilla- acudan a estos servicios. La existencia de promociones especiales para las empresas o profesionales puede animar a un mayor acercamiento a estos recursos.

Por último, convendría complementar esta iniciativa con la correspondiente campaña de sensibilización para favorecer el cuidado propio de las mujeres.

Propuesta dirigida al fomento de la salud física

### **Propuesta S-3: Apoyo técnico para el abordaje de situaciones de acoso en el puesto de trabajo**

Un factor de riesgo psicosocial que se da mayoritariamente en mujeres son las situaciones de acoso a las que pueden verse sometidas, bien se éste moral, sexual o sexista. El impacto psíquico producido por estos ambientes no siempre es abordado con eficacia en los entornos laborales por lo que la sensación de indefensión acentúa, en mayor medida si cabe, el perjuicio ocasionado.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres emplaza a todas las empresas, sea cual sea su tamaño y sector, a contar con protocolos de actuación para prevenir y actuar en casos de acoso sexual. Sin embargo, no todas las empresas y profesionales tienen los recursos necesarios para elaborarlos y formarse en su aplicación.

Es aquí, precisamente, donde las instituciones públicas y agentes socio-económicos pueden actuar ofreciendo el apoyo técnico necesario, que en esta Propuesta se estructura en torno a tres vías:

- (1) Facilitar el apoyo técnico necesario para que empresas y profesionales elaboren su propio protocolo para la prevención y actuación frente a casos de acoso, para su inclusión en los Convenios o Pactos de Empresa.
- (2) Facilitar sensibilización / formación para la correcta identificación de situaciones de acoso y para un óptimo tratamiento de éstas
- (3) Facilitar un servicio público de atención técnico-psicológico para víctimas de acoso en el puesto de trabajo

Propuesta dirigida al fomento de la salud psicosocial

### **Propuesta S-4: Facilitar la adaptación persona-puesto en cuanto a la carga psicológica de trabajo que supone**

Ya ha sido comentado el riesgo psicosocial que supone un exceso de dedicación e implicación en el conjunto de ambientes en los que se está presente, asumiendo un rol activo de cuidado de las relaciones y las personas que se encuentran presentes en dichos ambientes –laboral, familiar, social, etc.-.

En los procesos de Coaching que también son recomendados en esta compilación de propuestas, se anima a la incorporación de un trabajo específico encaminado a delimitar los procesos de empatía –para los que parece que la mujer se encuentra más adaptada- para no confundirlos con actitudes y comportamientos paternalistas. No tener clara esta delimitación supone en la mayoría de los casos la asunción de responsabilidades mayores que las encomendadas en un inicio.

De igual modo, se recomienda que el Coaching o acompañamiento individualizado aborde de igual modo la toma de conciencia del impacto negativo que supone adoptar un rol de “superwoman permanente”. Se considera necesario facilitar la elaboración del sentimiento de culpa que suele encontrarse a la base de la adopción de este tipo de roles y que, en un plano macro, afecta también a la capacidad de empoderamiento real de las mujeres.

Propuesta dirigida al fomento de la salud psicosocial

### **Propuesta S-5: Apoyar / dinamizar la creación de redes profesionales entre las mujeres trabajadoras y/o empresarias**

La pertenencia a una red social, sea cual sea su tipología, aporta a las personas que la conforman un autoconcepto definido y puede verse mejorada también la propia autoestima al verse formar parte de un colectivo al que se percibe afín. La creación de redes profesionales está aportando un sinnúmero de experiencias positivas tanto en lo profesional como en lo personal, y es precisamente por sus bondades “psicológicas” por lo que se realiza esta propuesta.

Los espacios físicos generados por estas redes –reuniones periódicas, encuentros, sesiones de trabajo, etc.- adoptan en ocasiones pautas similares a las popularmente conocidas como “Terapia de Grupo” ya que se abordan impresiones, percepciones, experiencias que son compartidas por varias personas del grupo y que enmarcan los comportamientos que, para el grupo, habrían de ser los recomendados.

Facilitar redes profesionales y, en ellas, propiciar espacios físicos entorno a temáticas determinadas, supone una herramienta válida para la motivación y permanencia de las mujeres en sus profesiones y ocupaciones con un mayor grado de calidad percibida.

Propuesta dirigida al fomento de la salud psicosocial

### **Propuesta S-6: Impulsar la investigación de enfermedades o trastornos de mayor presencia en mujeres y con impacto negativo en aspecto laboral**

Son varias las enfermedades o trastornos que muestran una mayor incidencia en las mujeres y que, por su sintomatología, impactan de un modo negativo en el desempeño laboral y consiguiente permanencia en el puesto de trabajo.

Por ejemplo, trastornos como la fibromialgia, enfermedades de carácter cardiovascular o trastornos psicológicos como la ansiedad, la depresión, etc. podrían ser algunos de los procesos a los que atender.

En este sentido, y a pesar de la presencia social de estas enfermedades o trastornos, son unas grandes desconocidas en el mundo laboral en cuanto a identificación, abordaje, pautas de actuación, etc. Podrían ser las instituciones públicas y agentes socio-económicos quienes lideraran desde este marco empresarial esta línea de trabajo que podría traducirse en la realización de estudios o diagnósticos para valorar su incidencia real, compilaciones sobre los tratamientos o soluciones existentes, apoyo técnico específico para reducir el impacto negativo que tienen en el desempeño laboral, apoyo técnico en el diseño de alternativas a la situación actual, etc.

Propuesta dirigida al fomento de la salud física

### **Propuesta S-7: Apoyo técnico para la gestión de la salud con perspectiva de género en las empresas**

El mundo empresarial ha creído, y aún hoy cree, que son las mujeres las que muestran pautas de absentismo mayores que los hombres por motivos de salud. Las estadísticas, sin embargo, muestran lo contrario.

De igual modo, resulta difícil encontrar empresas que en sus sistemas de gestión de la prevención de riesgos incorporen la perspectiva de género.

Ante estas dos realidades, se propone apoyar de un modo técnico al tejido empresarial para que de un modo consciente trabajen la perspectiva de género, bien ofreciendo asesoramiento técnico, organizando sesiones informativas o de trabajo específico, u realizando labores de sensibilización desmontando prejuicios y aportando evidencias de la incidencia de enfermedades y accidentes tanto de mujeres como de hombres.

Propuesta dirigida al fomento de la salud física y psicosocial

## REFERENCIAS: WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC...

	SALUD FÍSICA	SALUD PSICO-SOCIAL
Observatorio Salud y Mujer, estudios sobre la información de que disponen las mujeres españolas en materia de salud, y Género y salud en la prensa diaria	X	
Actividades para la promoción de la salud en la mujer -fisioterapia, nutrición, etc.-, Ayuntamiento de Murcia	X	
Observatorio permanente de UGT-riesgos psicosociales, recopilación de Protocolos de Acoso		X
Información sobre jornada de sensibilización sobre riesgos psicosociales		X
Campaña de sensibilización para promover la autoestima de las mujeres, del Sindicato USO		X
Promoción de la salud en los lugares de trabajo- Empresas generadoras de salud, programa de la Comunidad Valenciana	X	
Prevención de riesgos y calidad de vida: artículo y recomendaciones a incorporar a las funciones de Recursos Humanos	X	X
Salud y mujer en el ámbito laboral, artículo y recomendaciones del Colegio de Graduados Sociales de Madrid	X	
Riesgos psicosociales y emergentes en la mujer trabajadora, documento de UGT con recomendaciones e información sobre actividades desarrolladas desde el sindicato		X
Artículo Salud Laboral y Mujeres, de José María Avilés Martínez, Responsable de Salud Laboral de la Confederación de STEs- i	X	
Osalan: biblioteca sobre Ergonomía y Psicología aplicada		X
Defensoría – Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres: Funciones		X
Wikipedia: definiciones y bibliografía de interés, principalmente referencias a Iñaki Piñuel		X
Observatorio Vasco sobre el acoso moral en el trabajo: Forma de contacto		X
Foro sobre Mobbing: iniciativas públicas, bibliografía, etc.		X

## MUJER, EMPRESA Y URBANISMO

### POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO....

Determinadas políticas públicas que han girado en torno a importantes intereses sociales y económicos –por ejemplo, Hacienda y Presupuestos, Urbanismo, etc.- han ido escapando a una incorporación consciente y sistemática de la perspectiva de género. Otras áreas de gestión pública, como Servicios Sociales, Cultura, Asociacionismo, etc. han sido más permeables a introducir variables como el género, el fenómeno migratorio, y en definitiva la diversidad que ha de ser tenida en cuenta en la definición y programación de los recursos y servicios públicos.

Hasta épocas recientes, la transversalización del enfoque de género o mainstreaming no llegaba al Urbanismo de los pueblos y ciudades, en parte porque tal vez las personas responsables de éste eran hombres sin formación –y tal vez sin sensibilización- hacia formas de hacer más participativas y pensando en el usuario o usuaria real de dicha planificación o servicio.



Un amplio movimiento está haciendo que, en estos momentos, el Urbanismo sea una piedra de toque en cuanto al fomento de políticas públicas con perspectiva de género. Son numerosas las jornadas organizadas, las acciones formativas destinadas a entidades locales y supramunicipales, etc. Las y los profesionales que trabajan en este ámbito cuentan con mayores y mejores herramientas en este campo.

Los espacios públicos, las calles, admiten una perspectiva de género que va desde el análisis del reconocimiento dado a las personas –nombres de calles y plazas, monumentos, etc.- hasta la evolución hacia movimientos consultivos o de democracia participativa. Y es aquí donde, entre otros colectivos de personas, tienen cabida las necesidades y expectativas específicas de las mujeres.

La seguridad que ofrece el entorno es una primera área de trabajo; la creación de entornos y espacios seguros, donde las personas convivan y transiten sin sensación permanente de peligro, por ejemplo, ha de

ser una prioridad para las instituciones públicas. Y suelen ser las mujeres, por esa concepción cultural de debilidad que existe, quienes mejor conciencia de los riesgos pueden estar teniendo.

El uso del transporte, tanto público como privado, admite también una interpretación de género en tanto que hay evidencias que demuestran que mujeres y hombres hacen un uso diferencial del transporte –transporte público ellas, transporte privado ellos-, se mueven entorno a recursos o espacios diferentes –lo que impacta también en la diferente gestión del tiempo del día a día- y esta movilidad pone de manifiesto la necesidad de mejorar la ubicación de servicios públicos –socio-sanitarios, etc.-, entornos de trabajo, espacios para el ocio, comercios y grandes superficies, etc.



### **La movilidad**

El mapa de movilidad de los municipios y comarcas dibuja un espectro de itinerarios muy diversos pero que, sin embargo, guardan pautas de comportamientos comunes. El uso del transporte público, del transporte privado, los recorridos realizados diariamente, los servicios de la comunidad relacionados, etc. disponen de una perspectiva de género que no se puede negar.

En relación con el desempeño laboral, las mujeres disponen de necesidades y expectativas a las que es necesario atender y procurar satisfacer. Optimizar su movilidad y mejorar los recursos y servicios ofrecidos para ello es el principal objetivo de las diferentes propuestas realizadas en la presente Guía.

### **La seguridad**

Las actividades realizadas diariamente y hasta el propio desempeño del trabajo pueden llevar implícita cierta inseguridad o sensación de inseguridad originada por el propio entorno en el que se realizan. La vulnerabilidad cultural que ha caracterizado a las mujeres sigue siendo hoy una realidad.

Las instituciones públicas y demás agentes sociales ha de apoyar la mejora de las condiciones de seguridad de calles, polígonos, barrios y zonas comerciales. Junto a las medidas directas o inmediatas, se proponen otras actuaciones que las complementan y que buscan su propia sistematización.



### **El diseño de las ciudades y la gestión del tiempo y los recursos**

La planificación urbanística no ha sido enfocada tradicionalmente atendiendo a valores como la participación ciudadana, la perspectiva de género u otros parámetros de índole más social. Los pueblos y ciudades han ido creciendo y lo han hecho no siempre pensando en la gestión del tiempo y los recursos que realizan las personas y las familias en su día a día.

Las mujeres, por su rol tanto productivo como reproductivo y de cuidado, obtienen un mayor impacto de las consecuencias de una buena o mala planificación urbanística y de servicios, por lo que se realizan una serie de propuestas dirigidas a la optimización de dicha planificación y de la consiguiente gestión del tiempo y los recursos.



## PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y URBANISMO”

### Propuesta U-1: Motivación para el uso compartido del transporte privado

Son numerosas las iniciativas que en este sentido se han desarrollado en los últimos años en municipios de nuestro entorno. Sin embargo, han sido pocas las experiencias que han incorporado la perspectiva de género a estas campañas de transporte sostenible.

La propuesta que se realiza aquí no sólo propone realizar una campaña publicitaria “Comparto mi coche” o una aparición periódica en los distintos boletines informativos empleados. Se incorpora, junto a la campaña, la habilitación de un “buzón del tiempo” donde, de un modo virtual y favoreciendo el establecimiento de las relaciones de intercambio, se pueda casar oferta y demanda.

Propuesta dirigida a la mejora de la movilidad

### Propuesta U-2: Elaboración participativa del Mapa de Riesgos

La identificación de aquellos puntos del entorno en los que la sensación de riesgo es mayor para las personas que transitan por ellos es de vital importancia para ayudar a las instituciones a priorizar las actuaciones pertinentes.

Si bien tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas de un ataque violento o intimidador, son ellas las que sufren una mayor vulnerabilidad en este aspecto y las que son más sensibles a estas percepciones.

Abordar un proceso participativo -bien virtual, presencial o de ambas modalidades- en el que sea el propio vecindario quienes identifican y “mapean” los riesgos aporta información en el corto plazo y resulta motivador en tanto que de un modo inminente se vayan implementando las mejoras oportunas.

Propuesta dirigida a la mejora de la seguridad

### Propuesta U-3: Impulso a convenios o servicios de vigilancia compartida

La contratación de empresas de seguridad supone una alternativa extrema para muchas empresas y comercios que no se encuentra al alcance de todas las iniciativas en tanto que su rentabilidad no siempre es abordable.

El tejido empresarial se aglutina, en la mayoría de los casos, en polígonos industriales, elkartegis, zonas comerciales, etc., y sería para estas concentraciones de empresas

y negocios para las que podrían articularse convenios de colaboración para la contratación de empresas de seguridad, por ejemplo a través de la creación de Asociaciones.

Estos servicios de vigilancia compartida, dados a conocer, servirían no sólo para la actuación en situaciones de necesidad sino que también tendrían un efecto preventivo.

Propuesta dirigida a la mejora de la seguridad

#### Propuesta U-4: Creación de “Recorrido amigo”

Los recorridos diarios que unen el domicilio con el lugar de trabajo, u otros servicios intermedios –comercios, ambulatorios, servicios a la ciudadanía, etc.- suelen ser a menudo impersonales y es desconocido el grado de apoyo que puede brindarnos ante un incidente o emergencia.

Las instituciones públicas han de promover la conversión de las calles y carreteras en lugares seguros, amigables, y donde sea conocido aquel local, comercio, empresa o rincón en el que se brindará cualquier apoyo a las personas que así lo demanden cuando se sientan inseguras o hayan sido víctimas de algún ataque o intimidación.

La creación de un distintivo, por ejemplo, que se encuentre visible ayudará a identificar los lugares seguros y, a la vez, servirá para crear un ambiente o atractivo para aquellas personas que estén planteando algún acto violento.

Propuesta dirigida a la mejora de la seguridad

#### Propuesta U-5: Formación en Autodefensa

Son numerosas las iniciativas que desde el ámbito local y desde el asociacionismo femenino se han desarrollado para formar a mujeres en técnicas y habilidades de autodefensa.

Sin que el objetivo sea dotar de excesivos recursos a las mujeres, ni de fomentar acciones temerarias que puedan revertir negativamente en ellas, sí se ha demostrado que la sensación de seguridad de que se dispone a la finalización de la formación es mayor que en el inicio.

De igual modo, el autoconcepto y la autoestima desarrollada por las participantes resulta positivo y, en ocasiones, es la puerta de entrada para un empoderamiento mayor de las mujeres.

### **Propuesta U-6: Campaña para el uso compartido del coche en las familias**

Son numerosas las familias que disponen de un único vehículo privado de transporte, y son abundantes los ejemplos que muestran al hombre, al padre de familia, como único usuario del mismo cuando a traslados por motivos de trabajo hace referencia. De lunes a viernes, es habitual que sea el hombre, y no la mujer, la que haga uso del transporte privado –son numerosas las estadísticas que muestran a las mujeres como usuarias mayoritarias del transporte público.

Para romper esta inercia cuando en la toma de decisión se atienden a roles tradicionales –sexistas- y no tanto a razones prácticas, se propone abordar una campaña publicitaria basada en el humor y en la ironía pero que haga reflexionar a las parejas, con un lema del estilo del siguiente: “¿De quién es nuestro coche?”

Propuesta dirigida a la mejora de la movilidad y de la gestión diaria del tiempo

### **Propuesta U-7: Desarrollo de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral**

El derecho de conciliación que asiste a las familias ha de trasladarse a recursos y medidas concretas que palien en la medida de lo posible los desajustes provocados por menores u otros familiares con necesidades de cuidado –guarderías, centros de día para diversas necesidades y edades, etc.-.

Si bien esta propuesta tiene como objetivo motivar a un mayor desarrollo de recursos sociales, también hace hincapié en la conveniencia de que éstos sirvan en realidad a las necesidades de las familias.

Son habituales las planificaciones urbanísticas que no tienen en cuenta los itinerarios diarios a realizar, y a la inversa sucede con ciertos recursos desarrollados: resulta conveniente, por todo ello, realizar un estudio fidedigno de las necesidades reales existentes –tipo de personas a las que atender, horarios requeridos, ubicación física de los recursos, servicios ofertados, etc.-. Su ubicación dentro del paisaje de nuestras ciudades resulta ser de especial consideración a la hora de afrontar su abordaje.

Propuesta dirigida a la gestión diaria del tiempo

### **Propuesta U-8: Impulso al uso del derecho de conciliación por parte de los hombres**

Sabido es que las medidas de conciliación se encuentran dirigidas tanto a mujeres como a hombres y que, incluso, el acogimiento a algunas de ellas supone una acción positiva que beneficia al colectivo masculino. Sin embargo, el trabajo de

sensibilización en materia de corresponsabilidad realizado dista mucho hoy de haber alcanzado igualdad alguna en este campo, ya que siguen siendo las mujeres las que hacen un uso prioritario de ellas.

Es tarea de las instituciones públicas y agentes socio-económicos el impulsar a los hombres a que se acojan a medidas de conciliación para compatibilizar el ámbito familiar y laboral. Solamente cuando los hombres participen en el diseño de las ciudades y también tengan en mente las necesidades generadas por las relaciones familiares de cuidado, podrá contarse con un urbanismo y una gestión del espacio y los tiempos en igualdad de condiciones.

Propuesta dirigida a la mejora de la seguridad

### **Propuesta U-9: Dinamización de procesos participativos – democracia participativa- en materia de seguridad, movilidad y ordenación del espacio y los tiempos**

La democratización de las políticas públicas es un objetivo tanto de determinadas instituciones públicas como de colectivos concretos de ciudadanos y ciudadanas que buscan, con sus aportaciones, mejorar la gestión de barrios, pueblos, municipios, etc.

Este tipo de dinámicas se encuentran aun hoy en sus primeras etapas y si bien hoy se conocen iniciativas en este sentido, conviene sistematizar su uso y generalizarlas. Eso sí, favoreciendo la diversidad de las personas participantes: diferentes necesidades y expectativas a la base generarán una mayor calidad en las soluciones o alternativas propuestas.

En materia de urbanismo y perspectiva de género, parece sencillo poder articular o dinamizar procesos participativos en los que las mujeres tengan cabida –bien de un modo paritario como de un modo exclusivo si así lo requiere la problemática-.

Es necesario, únicamente, mostrar flexibilidad y amplitud de miras dentro de la gestión pública y poner en marcha diversos procesos de participación ciudadana a través de los cuales se generen alternativas a la actual gestión del urbanismo en su sentido más amplio –seguridad, movilidad, ordenación del tiempo y los espacios-.

En el momento actual puede disponerse de tecnología o herramientas 2.0 que complementarían los espacios físicos reales de estos procesos de participación.

Propuesta dirigida a la mejora de la seguridad, la movilidad y la gestión diaria de los espacios y los tiempos

## REFERENCIAS: WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC...

	LA MOVILIDAD	LA SEGURIDAD	EL DISEÑO DE LAS CIUDADES Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LOS RECURSOS
Neskateka. Urbanismo con perspectiva de género y herramientas 2.0 del Ayuntamiento de Laudio		X	
Red internacional multidisciplinar sobre género y urbanismo. Blog.	X	X	X
Artículo de Isabel Velázquez Valoria titulado "El tiempo de las cerezas. Reflexiones sobre la ciudad desde el feminismo"	X	X	X
Blog de Mar Barcón, Concejala de Urbanismo del Ayuntamiento de A Coruña	X	X	X
Noticia sobre el Mapa de la Ciudad Prohibida realizado por el Ayuntamiento de Bilbao		X	
Blog Jornadas mapa de la ciudad prohibida para las mujeres, Bilbao		X	
Blog Donostia Ciudad Prohibida:		X	
Jornadas sobre Urbanismo y Género – Urban Granada	X	X	X
Jornada "Género, urbanismo y participación"	X	X	X
Blog Buzón del Tiempo Logroño y Bilbao			X
Banco del tiempo Barrios Altos de Bilbao			X
Bancos de tiempos, información facilitada por la Federación de Mujeres Progresistas			X

	LA MOVILIDAD	LA SEGURIDAD	EL DISEÑO DE LAS CIUDADES Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LOS RECURSOS
Auzopolis, Banco del Tiempo de Ermua			X
Portal ¿Viajamos juntos?	X		X
Proyecto “Compartir coche” del Ayuntamiento de Pamplona	X		X
Proyecto “Compartir coche” del Ayuntamiento de Bilbao	X		X
Noticia “Curso de autodefensa emocional y personal para mujeres”, Casa de la Mujer de Ermua		X	
Noticia “cursos de autodefensa para mujeres”		X	
Noticia “Taller de autodefensa para mujeres en Barakaldo”		X	
Artículo de opinión “La participación ciudadana y el urbanismo: ¿Radicalizar la democracia o democratizar el espacio?” de Josep Vicent Boira Marques	X	X	X
Campaña de sensibilización del Ayuntamiento de Zaragoza para la corresponsabilidad doméstica y familiar “Si quiero, compartir es ganar”			X
Noticia sobre el Mapa de la Ciudad Prohibida de Barakaldo		X	
Identificación de puntos negros en el municipio de Barakaldo		X	

## MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN

### POR QUÉ TRABAJAR ESTE ÁMBITO....

Sabida es la evolución que la sociedad está provocando en materia de conciliación, con continuas demandas de nuevas medidas y la potenciación del propio derecho a conciliar vida personal y laboral que tienen tanto hombres como mujeres. Y ha sido el mayor acceso de éstas al mercado laboral –con la consiguiente puesta en evidencia del trabajo invisible realizado a nivel doméstico y de cuidado, y la visibilización de la falta de infraestructura social para el abordaje de estas actividades- una de las principales causas que han provocado el avance en este campo de la Conciliación.

De igual modo, el desarrollo de una sociedad orientada también al ocio y al deporte, al descanso, al consumo, a la participación ciudadana, al compromiso con causas justas o benéficas, a su vez, ha hecho que vayan en aumento las demandas de formas de trabajo que permitan también articular las distintas facetas o roles que juegan las personas en su día a día, independientemente de la composición familiar de la forme parte.

Sin embargo, las medidas puestas en marcha con el acicate legal –o bajo la mirada de la responsabilidad social empresarial- siguen resultando insuficientes para equilibrar la vida personal, profesional y a veces también familiar de las personas empleadas. Se mantienen en el mercado los estereotipos y prejuicios con respecto a las mujeres -y su doble papel de trabajadora y cuidadora que aún hoy parecen protagonizar-, con respecto a los hombres -que siguen obviando las soluciones en materia de conciliación de la vida familiar a las que también pueden acceder- y con el conjunto de la sociedad –donde parece que el tiempo personal o de ocio no guarda relación con el tiempo de trabajo.



En la presente Guía se abordan tres temáticas que parecen ser complementarias. Por un lado, la necesidad de seguir trabajando el valor de la corresponsabilidad para que el rol doméstico del cuidado no le sea exclusivo a las mujeres.

La necesidad de desarrollar nuevas medidas de conciliación es otra de las líneas de actuación. Sin embargo, y a pesar de ser una demanda también para los gobiernos legisladores, se vuelve también la vista a las empresas en tanto que son éstas las que tienen en su mano el poder innovar en este campo y ofrecer medidas o soluciones personalizadas, sistematizadas y de mayor impacto en su propia organización. El aprovechamiento



del trabajo de las personas, la retención y potenciación del talento, contar con las personas mejor preparadas sin que éstas se alejen de la empresa por no haber sabido apoyarlas, etc. son frases de un argumentarlo que deberían de manejar las personas que lideran empresas y demás organizaciones.

Es éste el tercer punto que aborda la Guía: cómo favorecer el mayor desarrollo de las medidas de conciliación sin que disfrutar de ellas suponga penalización alguna para la mujer o el hombre que las solicita, sobre todo cuando de conciliar familia y trabajo se trata. El empresariado parece aún hoy que no dispone de la sensibilización suficiente como para prestar especial atención a las necesidades y expectativas de las personas con las que comparte proyecto sin creer que por ello se perjudica la maximización de su beneficio.

### **La corresponsabilidad**

El desigual reparto de las responsabilidades familiares y de cuidado que ha caracterizado a las mujeres y a los hombres ha supuesto el principal freno a la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral.

El fomento de la corresponsabilidad, del que se derivaría un nuevo orden social, familiar y hasta económico, resulta ser un objetivo a alcanzar también desde el mundo de la empresa. Se realizan propuestas encaminadas a generalizar el valor de la corresponsabilidad con el ánimo de que a futuro tenga una repercusión positiva en el tejido empresarial al normalizar el acceso tanto de mujeres como de hombres en igualdad de condiciones.

### **Las medidas de conciliación**

El avance que ha sufrido la legislación vigente en materia de conciliación, siendo muy positiva, aún muestra áreas de mejora y será en el futuro cuanto se adviertan nuevas medidas que ayuden a las personas y a las familias a organizarse y compatibilizarse con otros ámbitos, como por ejemplo, el laboral.

Sin embargo, son muchos los entornos empresariales que han apostado por el desarrollo propio de nuevas medidas que complementan o mejoran a las establecidas por la legislación. De un modo voluntario, el empresariado puede decidir abrir el abanico de soluciones que cubren el derecho de conciliación de que disponen las personas.

Se proponen, por ello, una serie de medidas que habrán de impulsar el desarrollo de nuevos procedimientos o soluciones que, de un modo voluntario, adopte el empresariado para una mejor gestión de sus personas en materia de conciliación y de ordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo con excedencias durante la

vida profesional, la flexibilidad horaria de entrada y salida, el teletrabajo como sistema para reducir el número de desplazamientos, permisos más amplios en paternidades, etc.

### **Empresariado y normalización de los derechos de conciliación**

Las exigencias de la sociedad en materia de conciliación son cada vez mayores y vienen dirigidas no sólo desde las mujeres sino también desde los propios hombres. Son demandas acorde a los nuevos tiempos y a las que los gobiernos van dando salida con pequeños avances que, si bien son agradecidos, no son suficientes.

Sin embargo, en esta evolución de necesidades y expectativas el empresariado con modelos clásicos de gestión no ha seguido el mismo ritmo y ve peligrar su cuenta de resultados como consecuencia de la mayor necesidad de conciliación que advierte en las personas de su empresa o negocio. Es necesario, por ello, poner en marcha diferentes propuestas que logren la sensibilización de este colectivo, la normalización de los derechos de conciliación y la no penalización de aquellas personas que de un modo temporal o definitivo han decidido compatibilizar los diferentes ámbitos de su vida –la personal, la familiar y la profesional- con el mayor rigor posible.



## PROPUESTAS “MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN”

### Propuesta C-1: El valor de la corresponsabilidad en el ámbito educativo

Las relaciones familiares se sustentan en valores y formas de hacer que suelen pasar de generación en generación, de familia en familia, con sensibles variaciones en cada uno de estos cambios. El rol doméstico y de cuidado de la familia ha recaído, en gran medida, en la figura de la mujer por lo que se daba por hecho que el hombre delegaba esa responsabilidad y, en cierto modo, se desentendía de ella.

En la sociedad actual parece que no tiene cabida el seguir funcionando las familias con una balanza tan desequilibrada en este aspecto en tanto que impacta de un modo global en el resto de ambientes en los que se mueven las personas, entre ellos el laboral. Es la corresponsabilidad, por lo tanto, un valor en alza que ha de permitir avanzar en la construcción de un esquema de familia y de responsabilidades que no limite la presencia de las mujeres allí donde ellas decidan estar.

La educación desde edades tempranas para ser uno de los puntales de esta reconstrucción de responsabilidades familiares, por lo que se propone abordar acciones concretas que tengan que tener su marco en los centros escolares y en sus asociaciones de padres y madres. Actividades anuales en torno a la corresponsabilidad, la transversalización de este valor en las diferentes dinámicas educativas de los centros, por ejemplo, así como el apoyo a sesiones de sensibilización y formación a padres y madres en corresponsabilidad parecen itinerarios lógicos si se quieren fomentar comportamientos concretos de corresponsabilidad.

Propuesta dirigida al fomento de la corresponsabilidad

### Propuesta C-2: Campaña para el impulso de la corresponsabilidad en las familias

Al igual que se ha ido proponiendo en el resto de áreas abordadas por la presente Guía, la realización de campañas de sensibilización e información específicas se percibe como una actividad transversal de apoyo o soporte que ha de ir en paralelo con muchas de las demás propuestas realizadas.

Parece, pues, lógico también –dado el carácter cultural de la distribución de las responsabilidades familiares– que en materia de corresponsabilidad se utilicen los soportes de información y sensibilización utilizados habitualmente por instituciones y agentes sociales –revistas, boletines, cuñas, etc.– para este nuevo fin de impulsar el valor de la corresponsabilidad en las familias.

Propuesta dirigida al fomento de la corresponsabilidad

### Propuesta C-3: Legitimación de los derechos de conciliación en el empresariado y entramado laboral

La discriminación que sufren las mujeres en el mundo laboral viene dado por el esquema mental colectivo que generaliza la posición de éstas y que la sitúa en el ámbito doméstico, por delante del laboral, pretendiendo entender ambos lugares como contrapuestos o, por lo menos, con dificultades para compatibilizarlos.

Resulta necesario el abordaje de los prejuicios, muchas veces inconscientes, que dificultan la presencia de las mujeres en los distintos puestos y niveles del mercado laboral, y ello pasa por naturalizar y legitimar el uso de las medidas de conciliación que están establecidas legalmente e, incluso, ir más allá de un modo voluntario mejorando la legislación.

El derecho a conciliar vida familiar y laboral ha de conseguir ser visto como un derecho más, irrenunciable, de que disponen las personas.

Se sugieren las siguientes propuestas:

- (1) favorecer desde las organizaciones empresariales, los centros de desarrollo empresarial y demás agentes socio-económicos implicados acciones dirigidas a la sensibilización y la formación del empresariado en las necesidades y derechos de conciliación,
- (2) trabajar con asesorías, gestorías y demás consultoras de cabecera de las empresas para que, a través de su labor de asesoramiento y consejo vayan impulsando una visión no penalizadora de las medidas de conciliación y orienten hacia la implementación de medidas de conciliación cuyo efecto no esté reñido con la productividad, la retención del talento, etc.,
- (3) sensibilizar a las empresas –y a la sociedad- para que entiendan las medidas de conciliación no sólo destinadas al cuidado de menores sino también de otros colectivos con necesidades de cuidado presentes en las familias.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación

### Propuesta C-4: Apoyo económico específico para las empresas innovadoras en materia de conciliación

Una variable importante que influye en la mala reputación que tiene el fomento de las medidas de conciliación es el impacto negativo que, según parte del empresariado, conlleva la adopción de estas soluciones para la empresa.

En este sentido, las instituciones y agentes económicos podrían abordar líneas de trabajo que primaran a aquellas empresas que adoptan, de modo voluntario, medidas de conciliación complementarias a las exigidas legalmente.

A modo de propuesta, podrían instaurarse premios o incentivos económicos a las mejores iniciativas en materia de conciliación, a empresas en situación económica delicada que desarrolle soluciones innovadoras, etc.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación y al desarrollo de nuevas medidas de conciliación

### **Propuesta C-5: Apoyo técnico a las empresas para el desarrollo de soluciones en materia de conciliación**

Puede ser habitual encontrar empresas que, aun queriendo desarrollar una política de conciliación que mejore la legislación vigente, no disponga de los conocimientos necesarios para seleccionar la medida que mejor se adapte a su realidad en tanto que por tamaño, sector, etc. no dispone de recursos necesarios para conocer buenas prácticas, lecciones aprendidas, etc.

Este papel facilitador podrían asumirlo las instituciones, agentes sociales y económicos y centros de empresas en su conjunto de tal manera que sean éstas quienes dispongan del conocimiento y apoyen la implantación de la medida o medidas más adecuadas.

Este apoyo técnico, podría venir acompañado, si así se estimara, de acciones concretas de sensibilización / formación.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación y al desarrollo de nuevas medidas de conciliación

### **Propuesta C-6: Campaña de sensibilización para legitimar el derecho de las personas trabajadoras a conciliar**

La legitimación del derecho a conciliación ha de venir junto con la creencia por parte del empresariado de que conciliar no ha de llevar aparejado, per se, una reducción del compromiso para con la iniciativa empresarial, un descenso en el rendimiento o perjuicios similares. Es necesario romper la creencia de que dedicarse a un ámbito personal como el de la familia lleva implícito una menor implicación y responsabilidad para con otro ámbito como lo es el profesional.

concilio, yo doy a mi empresa”, “concilio, luego también trabajo”, etc.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación

### **Propuesta C-7: Apoyo técnico a las empresas para la evaluación de su política salarial con perspectiva de género**

Una de las variables más influyentes en la toma de decisiones familiar sobre qué miembro de la familia ha de acogerse a una medida de conciliación como la reducción de jornada, la excedencia, etc. es el nivel salarial de que dispone cada persona. Atendiendo a las estadísticas, son las mujeres las que disponen de salarios menores o de condiciones laborales más precarias –contratación temporal, dedicación parcial, etc.-.

La desigualdad salarial de mujeres y hombres no es siempre un hecho consciente; puede darse el caso de que al evaluar la política salarial atendiendo a la máxima “a trabajo de igual valor, igual salario” o al analizar la segregación vertical y horizontal de la empresa puedan salir a la luz prácticas inconscientes, no buscadas, pero que sin embargo suponen un agravio comparativo y un hecho a reclamar a atendiendo a criterios de justicia social.

Las empresas no siempre dispondrán de los recursos necesarios para realizar esta evaluación o diagnóstico de situación en materia retributiva. Y es ahí donde los distintos agentes socio-económicos pueden aportar un saber hacer a aquellas empresas interesadas en valorar y ajustar, si procede, su política retributiva atendiendo a razones técnicas.

Para impulsar la demanda de este tipo de apoyo técnico, sería conveniente abordar una campaña de sensibilización previa o paralela de cara a que el empresariado sienta la necesidad de iniciar un proceso de diagnóstico de este tipo.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación y la corresponsabilidad

### **Propuesta C-8: Inclusión de formación específica en materia de igualdad en planes curriculares dirigidos a la gestión empresarial**

Los distintos programas de formación dirigidos a alcanzar titulaciones relacionadas con la gestión empresarial no han incluido hasta el momento contenidos específicos dirigidos a transversalizar la perspectiva de género en las organizaciones.

A lo largo de los distintos planes de formación que desarrollan anualmente los agentes socio-económicos y otras instituciones relacionadas directamente con las empresas del entorno, suelen encontrarse acciones formativas dirigidas a la mayor capacitación de personas recién tituladas, al reciclaje de profesionales, etc. Si bien es cierto que se están incluyendo ya módulos de sensibilización de corta duración en buena parte de la formación ocupacional y continua organizada, se propone dotar a estas acciones de formación de módulos de mayor amplitud y calado de cara a abordar políticas de gestión de personas como la conciliación, la retribución, la promoción, la seguridad y la salud laboral, etc.

Propuesta dirigida al fomento de la sensibilización en el empresariado hacia los derechos y necesidades de conciliación y al desarrollo de nuevas medidas de conciliación

### **Propuesta C-9: Creación de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

El acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad de nuestras empresas se ha visto mermado en el pasado y aun en el presente por las necesidades de compatibilizar el ámbito familiar, al que parecían estar obligadas, y el ámbito laboral. En este marco de querer cumplir con ambas responsabilidades, muchas mujeres se han visto obligadas a elegir entre los dos mundos en tanto que no se daban espacios de encuentro o recursos facilitadores de esa conciliación.

De cara a servir de apoyo en la toma de decisión, parece conveniente que sobre la mesa se pongan diferentes recursos de apoyo a la conciliación. La apertura de guarderías, por ejemplo, cercanas al puesto de trabajo o con horarios flexibles, la creación de servicios compartidos de acompañamiento a menores o familiares con necesidades de cuidado, etc. parecen ser algunas de las soluciones que facilitarían el no-rechazo de las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad como mayores exigencias de orientación a resultados, disponibilidad, etc.

De igual modo, se propone el desarrollo de medidas de conciliación que vayan encaminadas de un modo global a compatibilizar la vida personal de la persona con la laboral, con independencia de la estructura familiar de que disponga.

Propuesta dirigida a la mejora de las medidas de conciliación. Propuesta recogida también en el apartado referido a Mujer, Empresa y Liderazgo

## REFERENCIAS: WEBGRAFÍA, BUENAS PRÁCTICAS, ETC...

	CORRESPONSABILIDAD	MEDIDAS CONCILIACIÓN	EMPRESARIADO, NORMALIZACIÓN, DERECHO A CONCILIAR
Ponencias de Garapen			X
Acciones positivas promovidas por las Agencias de Desarrollo Local, Garapen		X	X
Campaña de sensibilización del Ayuntamiento de Zaragoza para la corresponsabilidad doméstica y familiar "Si quiero, compartir es ganar"	X		
Web de Empresa familiarmente responsable	X	X	X
Principales conclusiones del Estudio "Impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares" de la Fundación Másfamilia	X	X	
Empresas con Certificado EFR			X
Guía de buenas prácticas de la empresa flexible, Comunidad de Madrid		X	X
Web Empresaconciliacion, de la Comunidad de Madrid. Incluye guías, consultas, artículos, enlaces de interés, etc.	X	X	X
Materiales didácticos para educar en igualdad, de Educación para el Desarrollo-Educación en Valores	X	X	
Artículo de El Mundo sobre las guarderías en los centros de trabajo		X	



## ÍNDICE DE PROPUESTAS

MUJER, EMPRESA Y LIDERAZGO	VALORES, ESTILOS DE DIRECCIÓN, TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL	OCUPACIÓN PUESTOS RESPONSABILIDAD
L-1: Apoyo específico dirigido al fomento del emprendizaje femenino	X	X
L-2: Coaching o acompañamiento personalizado para la mejora de competencias o habilidades personales y profesionales de las mujeres trabajadoras y/o empresarias	X	X
L-3: Apoyar / dinamizar el networking o la creación de redes profesionales entre las mujeres trabajadoras y/o empresarias	X	X
L-4: Visibilizar y reconocer a mujeres líderes en el ámbito de la empresa	X	X
L-5: Acercar a la educación reglada experiencias empresariales innovadoras que hayan sido lideradas o protagonizadas por mujeres	X	
L-6: Sensibilización / formación en la empresa sobre la perspectiva de género y el liderazgo femenino	X	X
L-7: Creación de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral		X
L-8: Asistencia técnica para el desarrollo de formas de trabajo que permitan la reordenación del tiempo de trabajo	X	X
L-9: Formación en herramientas de gestión a diferentes colectivos de mujeres		X
L-10: Promover investigaciones o estudios sobre buenas prácticas de liderazgo empresarial femenino	X	X

MUJER, EMPRESA Y SALUD	SALUD FÍSICA	SALUD PSICO-SOCIAL
S-1: Campaña de sensibilización para el fomento de la salud en las propias mujeres	X	
S-2: Impulso a convenios o servicios compartidos relacionados con la salud	X	
S-3: Apoyo técnico para el abordaje de situaciones de acoso en el puesto de trabajo		X
S-4: Facilitar la adaptación persona-puesto en cuanto a la carga psicológica de trabajo que supone		X
S-5: : Apoyar / dinamizar la creación de redes profesionales entre las mujeres trabajadoras y/o empresarias		X
S-6: Impulsar la investigación de enfermedades o trastornos de mayor presencia en mujeres y con impacto negativo en aspecto laboral	X	
S-7: Apoyo técnico para la gestión de la salud con perspectiva de género en las empresas	X	X

MUJER, EMPRESA Y URBANISMO	MOVILIDAD	SEGURIDAD	DISEÑO CIUDADES. GESTIÓN TIEMPO. RECURSOS
U-1: Motivación para el uso compartido del transporte privado	X		
U-2: Elaboración participativa del Mapa de Riesgos		X	
U-3: Impulso a convenios o servicios de vigilancia compartida		X	
U-4: Creación de "Recorrido amigo"		X	
U-5: Formación en Autodefensa		X	
U-6: Campaña para el uso compartido del coche en las familias	X		X
U-7: Desarrollo de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral			X
U-8: Impulso al uso del derecho de conciliación por parte de los hombres		X	
U-9: Dinamización de procesos participativos – democracia participativa- en materia de seguridad, movilidad y ordenación del espacio y los tiempos	X	X	X

MUJER, EMPRESA Y CONCILIACIÓN	CORRESPONSABILIDAD	MEDIDAS CONCILIACIÓN	EMPRESARIADO, NORMALIZACIÓN DERECHO A CONCILIAR
C-1: El valor de la corresponsabilidad en el ámbito educativo	X		
C-2: Campaña para el impulso de la corresponsabilidad en las familias	X		
C-3: Legitimación de los derechos de conciliación en el empresariado y entramado laboral			X
C-4: Apoyo económico específico para las empresas innovadoras en materia de conciliación		X	X
C-5: Apoyo técnico a las empresas para el desarrollo de soluciones en materia de conciliación		X	X
C-6: Campaña de sensibilización para legitimar el derecho de las personas trabajadoras a conciliar			X
C-7: Apoyo técnico a las empresas para la evaluación de su política salarial con perspectiva de género			X
C-8: Inclusión de formación específica en materia de igualdad en planes curriculares dirigidos a la gestión empresarial			X
C-9: Creación de nuevos recursos de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral		X	

## AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración de esta Guía se han tenido en cuenta los comentarios, experiencias, sugerencias, etc. de las empresas y especialistas que participaron en el jornada el pasado 18 de junio. Desde Inguralde, les hacemos llegar nuestro agradecimiento por el tiempo y conocimiento que nos brindaron.

**Kahlomedia**

**Baraka**

**Peluquería Morgado**

**Taller USOA**

**Congrebas**

**Ayuntamiento de Barakaldo**

**OMIC Barakaldo**

**Inguralde**

**Behargintza Txorierri**

**Manahmana**

**Yomras**

**Mercedes de Miguel**

**Agencia Imagine**

**Tapicerías Beyda**

**Escuelas Infantiles Municipales**

**Deier Observatorio de la Educación**

**Los Curros**

**Particular**

**Dinamización de la Jornada**

**Dinamización Mesa Urbanismo**

**Dinamización Mesa Liderazgo**

**Dinamización Mesa Conciliación**

**Dinamización Mesa Seguridad Laboral**

Maylin Vergara Reyes

Edurne Ponce Parra

Ana Morgado Moreno

Marta Aquino / Amaia Elorza

Alicia Pastor

Pilar González Retuerto

Nerea Herrán

Miren Tobalina / Nuria Barandalla

Adela Cabezuelo / Izaskun Merodio

Aitziber Goitia

Aitor Gisasola / Begomaite Jiménez

Yolanda Núñez

Mercedes de Miguel

Belem Horas

Daniela Jimeno

María Dávila

Meritxell Relañó

Ana Isabel Silva

Ana Isabel Pascual

Silvia Muriel Gómez (ncuentra Consultoría)

Yolanda Zárraga (Inguralde)

Ane Miren Fernández Gómez

(Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)

Isabel Abella (Abella Legal)

Amaya Martínez de Viergol



**Barakaldo**  
CIUDAD·HIRIA

*inguralde*