

**2ª JORNADA PARTICIPATIVA DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE SEVILLA: PROTAGONISTAS,  
NOSOTRAS (11 DE DICIEMBRE DE 2013)**

**MESA 1: “EMPODERAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES DE LA MUJER”**

(LAS ASISTENTAS A LA MESA SON REPRESENTANTES DE LAS SIGUIENTES ASOCIACIONES:  
ASOCIACION MUJERES Y TEOLOGIA, ASOCIACION DE ESTUDIOS SOCIALES POR LA IGUALDAD  
DE LA MUJER, ASOCIACION NOSOTRAS PARQUE ALCOSA, ASOCIACION AUXILIA SEVILLA –AISIN-  
, ASOCIACION EMPRESARIAS DE SEVILLA –AES-, ASOCIACION AMECOOP-A –MUJERES  
EMPRESARIAS COOPERATIVISTAS DE ANDALUCIA-)

-COORDINADORAS: MARIA JOSE ALVAREZ Y SALUD REGUERA (AES)

-RELATORA: SOFIA KALAS (A. AMECOOP ANDALUCIA)

-COLABORADORAS: NATI ASUERO SANCHEZ Y ANA ESTEVE (A. NOSOTRAS PARQUE ALCOSA)

**CONCLUSIONES**

-Se inicia la mesa con la problemática de cómo se sustentan estas asociaciones y que con estas jornadas lo que se pretende, al menos, es visualizar todo el esfuerzo que realizan nuestras asociaciones. Se expone para ello el ejemplo de AES, como entidad con más de 23 años, de origen humilde y que se inicia a través de un grupo de mujeres empresarias que se unen para aunar esfuerzos y llegar a objetivos que solas e individualmente no podrían. Sus recursos económicos iniciales eran cero, pero empiezan a coger musculatura y consiguen sinergias importantes con el Ayuntamiento, Diputación y Federaciones. Con una fuerte estructura consigue tener hasta 7 trabajadoras hasta el 2012 a través de un programa de ayuda de empleo de la Junta de Andalucía, así como importantes proyectos, algo que con el azote de la crisis ha desaparecido, pues AES actualmente ha perdido mucha musculatura, sin trabajadoras y con escasos recursos económicos, se ha reinventado y sigue adelante con un gran equipo de trabajo al frente de la asociación, y fruto de ese buen hacer es, por ejemplo, conseguir que por primera vez en la CES (Confederación de Empresarios de Sevilla) haya una vicepresidenta, visualizándose así nuestro género en un mundo bastante masculinizado. Actualmente, sigue siendo un vehículo de representatividad de las mujeres empresarias de Sevilla y lucha por su empoderamiento.

-Todas las asistentes observamos que independientemente de la finalidad de nuestras asociaciones, tenemos un nexo común, que es el ser mujeres, aunque después lo focalicemos cada una a nuestros objetivos.

-Dificultades para alcanzar puestos de dirección: el llamado techo de cristal.

Comenzamos a tratar este tema sacando a la luz unos datos sacados de una Guía de Buenas Prácticas publicada el año pasado con fondos europeos, en la precitada Guía se observa como Suecia es el país más desarrollado y como Italia va incluso detrás de España en aplicar Buenas

Prácticas en las empresas, algo que está ligado intrínsecamente con la RSE, cuya finalidad no es sólo ser objeto de venta sino también participarla en la sociedad.

Volviendo a los datos que arroja la mencionada Guía, el 60% de la población universitaria andaluza son mujeres, y sólo el 13% se encuentra en puestos de dirección.

Con ello, se analiza que la incorporación de la mujer al mundo laboral tiene prismas positivos y negativos.

Positivos: Independencia y autonomía económica, la realización como persona cuando te propones cumplir unos objetivos y vas superando las metas que una se marca, construcción de la subjetividad, pues resolvemos en casa lo irresoluble, por lo que en las empresas practicamos lo mismo, resolver lo que parece imposible solucionar; así al salir de la casa la mujer se crece en el mundo de las relaciones percibiendo la construcción de la subjetividad saliendo así de la llamada "zona de confort". Orgullo de nuestro proyecto de vida tanto en familia como en la empresa.

Negativos: al ver como se ha gestionado la familia hasta ahora, se produce el abandono de los roles familiares y surge el sentimiento de culpabilidad. Además, el carácter servil de la mujer se extrapola también a la empresa. Las mujeres empresarias estamos preparadas pero además tenemos la mochila de tener que estar más preparadas. Se destaca la renuncia a la familia, ya que el perfil medio de mujeres directivas no pasa de dos hijos.

Está claro que para alcanzar los puestos de dirección tiene que existir en la empresa medidas de conciliación, independientemente de que se aplique además el sistema de cuotas.

Hay que destacar la importancia del sistema de cuotas, pues ante la discriminación, se ha de exigir en cualquier organización.

El sistema de cuotas no se olvida de los méritos, esto sólo ocurriría si pervirtiéramos la ley malinterpretándola, por lo que haciendo un buen uso del sistema de cuotas se tienen en cuenta y se valoran los méritos de las personas.

El sistema de cuotas como sistema implantado en la Unión Europea, hace que cada país vaya consiguiendo implantarlo poco a poco en sus empresas. Estos mecanismos para implantarlo se desarrolla en cada país con resultados diferentes. Así mientras que en España no conseguiremos llegar al 45% en el 2015, en Noruega actualmente se llega al 40% ya que se sanciona económicamente si las empresas no cumplen con este requisito, estas sanciones son elevadas y pueden llegar a sacar a una empresa de La Bolsa.

-La crisis se está olvidando de la igualdad, cuando lo que hay que llevar a cabo es una búsqueda de una sociedad más igualitaria bajo una perspectiva común y no de enfrentamiento.

-Analizamos la dificultad para movilizar a las mujeres para que se impliquen en sus asociaciones y empoderarse.

En este punto, la Asociación Mujeres Parque Alcosa habla de la labor que hacen con las mujeres para que estas se realicen, destacando casos en los que mujeres sin estudios han

llegado a forjarse un futuro tras haber estudiado y montado un negocio una vez recibida la formación necesaria. Así se plantea la necesidad de muchas mujeres de estudiar para acceder a un futuro o poderlo construir, pues la mujer sale fortalecida con la base de la formación.

-Las Asociaciones de Mujeres son necesarias porque no solo nos representan sino que además reflejan nuestras inquietudes y defienden nuestros intereses.

-Es necesaria la discriminación positiva para el empoderamiento de la mujer y conseguir así niveles de igualdad.

-Fortalecer los pilares de la educación, no sólo a través de la formación sino también de las actitudes, dejando la protección ajena y despertar los mecanismos de autoprotección.

Además de repartir y corresponsabilizarse de las cargas familiares, aprender a saber delegar, reestructurar el equilibrio entre trabajo y familia.

Crear en la capacidad de lucha que tenemos por nosotras mismas.

-Preocupación por la juventud, ya que no nos ven como referentes válidas en la lucha por la mujer. Nosotras tampoco vemos como referentes a generaciones anteriores a la nuestra pero es cierto que ahí pocas destacan como referentes en nuestra lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

-La importancia de la mujer comprometida y necesidad de la conciencia social para visualizarnos.

-El concepto "Ambición" con sentido positivo, dejando a un lado su sentido peyorativo, pues los proyectos han de ser ambiciosos, llevarlos a cabo con ambición, hablar de ellos como "proyectos ambiciosos" y calificarlos como tales.

-Democracia con sus dificultades, y esa es la lucha; pues ya no luchamos contra un régimen autoritario sino en una democracia.

-Hacer valer la enseñanza recíproca entre generaciones de mujeres.

-El empoderamiento ha de venir de nosotras mismas aunque se trabaje en el ámbito colectivo.

-No se trata de quitar el poder a nadie sino de trabajarlo.

-Conseguir una sociedad más igualitaria y justa en todos sus estamentos.

-Formación y más formación en igualdad de oportunidades.