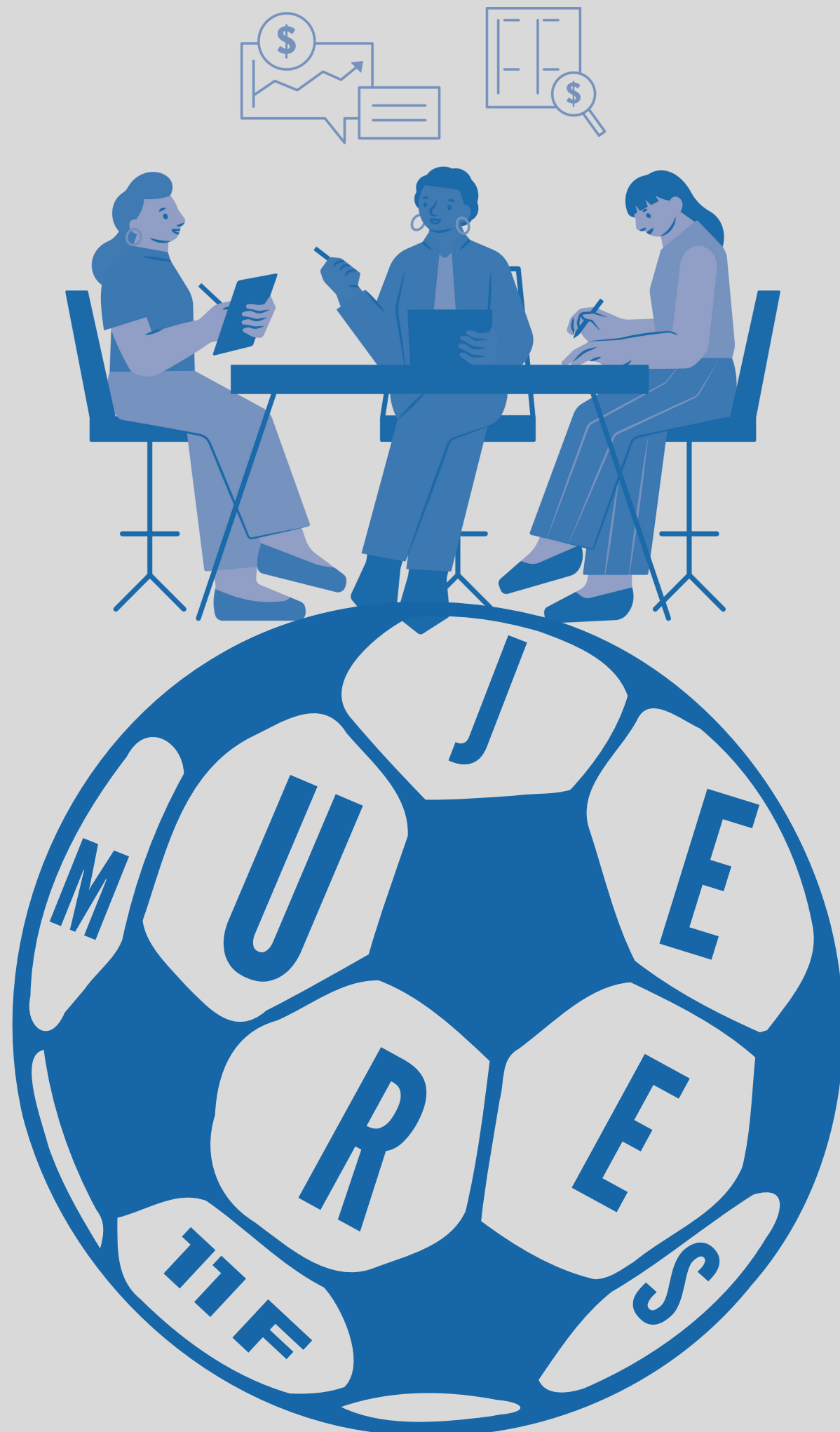


MACROECONOMÍA Y EMPRENDIMIENTO LOCAL



DÍA INTERNACIONAL DE
MUJERES Y NIÑAS POR LA CIENCIA



SUMARIO:

Editorial. Luis Felipe Serrate. Alcalde de Huesca.

1

8 grandes de la economía mundial

- Esther Duflo. 2
- M^a Ángeles Durán. 3
- Rose Friedman. 4
- Ngozi Okonjo. 5
- Joan Robinson. 6
- Maria da Conceição Tavares. 7
- Mónica Martínez Bravo. 8
- Elinor Oström. 9

8 grandes de la economía local

- Vistas por Salvador Cored. S^o Gral. de CEOE-CEPYME Huesca. 10
- Avelina Bellostas. 11
- Ana Bosque. 12
- M^a Carmen Espías. 13
- Azucena Garanto. 14
- Eva M^a Noya. 15
- Sara Palacino. 16
- Aurora Salas. 17
- Julia Torres. 18

Familias profesionales (8)

- El enfoque de Sonia Gil. Directora del CPIFP Pirámide. 19
- Habla el alumnado. 20
- Sus enfoques. 21
- Igualdad y Equidad según ellos 23
- Vivir la discriminación 24
- Ellas emprendiendo 25

¿Presencia paritaria en la FP? 26

EDITAN:

Servicio de Igualdad municipal,
Ayuntamiento de Huesca. CEOE-
CEPYME HUESCA y CPIFP
Pirámide.

REDACCIÓN, DISEÑO y MAQUETACIÓN:

Servicio de Igualdad municipal
Ayuntamiento de Huesca.

Las opiniones vertidas en los artículos, compartidos
o no por la línea editorial, son propiedad de sus
autoras o autores.

Huesca, 11 de febrero de 2023.

Mene avala ane wa

"Soy igual que tú"

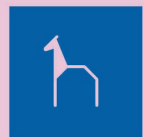
Lengua fang (Guinea Ecuatorial)

EDITORIAL:



Luis Felipe Serrate,

Alcalde de Huesca.



Ayuntamiento
de **Huesca**

A pesar los avances, los techos de cristal siguen existiendo y tenemos que trabajar para romperlos, un trabajo transversal que hay que afrontar desde muchos ámbitos diferentes y a distintos niveles. Uno de ellos es el de la visibilización de la figura de muchas mujeres que han supuesto un antes y un después en la sociedad gracias a sus investigaciones, pero que son totalmente desconocidas.

Este es el espíritu con el que se puso en marcha el proyecto “Científicas para la ciudad”. Cada año, el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Huesca trabaja con un centro escolar sobre la labor que han desarrollado diferentes científicas vinculadas a diferentes áreas como la Astronomía, la Geología, las Matemáticas o la Medicina.

Este año, el proyecto se centra en divulgar la labor de 8 mujeres que han hecho historia en el ámbito de la Economía. Probablemente no os suenen los nombres de Esther Duflo, Ngozi Okonjo Iweala, Joan Robinson o Mónica Martínez Bravo; pero sin ellas el mundo que conocemos hoy en día no sería el mismo.

También se han unido al proyecto mujeres oscenses que han puesto en marcha en la ciudad sus negocios, emprendedoras excepcionales con las que convivimos y que también reconocemos.

Además, “Científicas para la ciudad” se está desarrollando en esta ocasión en el Centro Público Integrado de Formación Profesional (CPIFP) Pirámide de Huesca. Un Centro de referencia para la ciudad y para España, porque acaba de ser seleccionado por el Ministerio de Educación y FP para formar parte de la red de centros de excelencia de Formación Profesional. Estoy seguro de que en este Centro, y en todos los que existen en Huesca, estamos formando a mujeres que harán historia.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: ESTHER DUFLO



ESTHER DUFLO nació en París en 1972. Obtuvo su *magister* en la Escuela de Economía de París y en 1999 se doctoró en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, donde ha llevado a cabo su labor docente e investigadora desde entonces.

EN 2003 fundó con Abhijit Banerjee una red en la que participaban hasta 58 universidades repartidas por todo el mundo, que denominan Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) y que tiene por objetivo estudiar la reducción de la pobreza a través de la detección de proyectos-buenas prácticas que sustenten las políticas públicas más adecuadas, basadas en el hecho científico, planteada la investigación-evaluación como un ensayo clínico con pruebas aleatorias. Así han seguido a grupos de personas durante un tiempo para demostrar, por ejemplo, que con un kilo de lentejas gratis para las familias la tasa de vacunación se multiplicaba por seis o que dar una vaca a quienes sufren pobreza extrema y enseñarles a cuidarla (en vez de comérsela) mejoraba notablemente su situación económica al cabo de los tres años. Ni los libros ni la comida gratis consiguen sobre el absentismo y los resultados académicos lo que consiguen los programas de apoyo a estudiantes, las figuras de apoyo para el profesorado o centrarse en niñas y niños con más necesidades, afirma.

En *Repensar la pobreza* (2012) considera que la clave no es cuánto dinero gastar sino cómo hacerlo y aplica parámetros científicos estrictos a las políticas sociales. Aunque se centra en proyectos de contextos geopolíticos empobrecidos, sus conclusiones se consideran extrapolables a las políticas públicas allí donde se plantee la reducción de la pobreza. Ha demostrado que la educación tiene un impacto positivo en los salarios como relación causal, no correlativa, y traslada la perspectiva de género a sus investigaciones. En este sentido ha mostrado su tesis de que el impulso económico no es causa de igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea correlativo. Manifiesta la necesidad de la discriminación positiva de las mujeres como medida no solo a corto plazo, practicada desde el realismo, resalta.

Premio Princesa de Asturias 2015 de Economía, obtuvo el Nobel en 2019 a su labor conjunta con Banerjee y Kremer.

“Esther Duflo, Economista Contra La Desigualdad y La Pobreza”. Nueva tribuna, 1 de noviembre de 2023, nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/ester-duflo-economista-desigualdad-pobreza/20220524191359198943.html.

Gimeno, R. (2016, octubre 7). Esther Duflo y la ciencia contra la pobreza. El País. https://elpais.com/elpais/2016/10/07/eps/1475791549_147579.html



<https://www.lavozdeasturias.es/noticia/cultura/2019/10/14/ester-duflo-premio-princesa-2015-gana-nobel-economia/00031571048578279788993.htm>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL:

M^a ÁNGELES DURÁN



<https://elpais.com/noticias/maria-angeles-duran/>

M^a DE LOS ÁNGELES DURÁN DE LAS HERAS nació en Madrid en 1942 y fue la primera mujer en obtener una Cátedra en Sociología en una universidad española. Es licenciada en Ciencias Políticas y Económicas y doctora en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense. Su tesis, *El trabajo de las mujeres*, marca un antes y un después en el feminismo académico español y en la consideración del trabajo no remunerado, productivo y reproductivo, en la riqueza de un país.

Con variados premios en su haber, en 2004 la Universidad Autónoma de Madrid instituyó el Premio que lleva su nombre destinado a fomentar la creatividad teórica y metodológica e impulsar la calidad de la investigación en los estudios de género.

Además de estos, la contribución a la riqueza y el bienestar de la economía invisibilizada y/o sumergida vinculada a los cuidados o, en general, a las empresas/explotaciones familiares en todos los sectores con carácter no remunerado, Durán ha continuado su investigación en las líneas siguientes, esto es, en el cuidado de las personas desde el ámbito público y la contabilidad nacional y en las consecuencias socioeconómicas del envejecimiento característico en nuestras sociedades.

Ha contabilizado el montante económico monetarizado necesario para pagar los cuidados gratis que se ofrecen en el ámbito privado: supondría un 70% de aumento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Establece “cuentas satélite” en forma de mediciones físicas y monetarias de entidades específicas con carácter social, económico o ambiental orientadas a la contabilidad nacional.

El término “cuidadoriado” es suyo y se define como “clase social emergente, formada por mujeres y con muy pocos derechos”.

Heras, M. A. D. (2011). España hace treinta años, dentro de treinta años Conferencia inaugural del X Congreso Español de Sociología. RES. Revista Española de Sociología, 15, 127-134. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3930082.pdf>

Heras, D. & Ángeles, M. (2004). El trabajo no remunerado y las familias. Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 17, 47-59. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/1340644.pdf>

El “cuidatorio”, una clase social emergente pero con muy pocos derechos. (2019, 3 de julio). La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/20190703/463277117159/el-cuidatorio-una-clase-social-emergente-pero-con-muy-pocos-derechos.html>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: ROSE DIRECTOR -FRIEDMAN-



ROSE DIRECTOR nació en la actual Ucrania en 1910 y murió en EEUU en 2009, país al que su familia emigró siendo ella muy pequeña.

A Rose Director se la nombra en el mundo anglosajón como Rose Friedman, apellido que adquirió al casarse con Milton Friedman, compañero de aula en la Universidad de Chicago, donde ejerció también como profesora.

Su hermano, Aaron Director, también economista, animó a Rose en su carrera universitaria, que, de Filosofía, trascendió a la Economía.

Toda su carrera profesional está unida a la de Milton, quien no dejó de reflejar en sus publicaciones la colaboración con Rose.

Se declaraba keynesiana en sus inicios y es una referencia en la doctrina liberal de la Escuela de Chicago que se muestra en toda la literatura de Friedman, reflejada en esencia en *Capitalism and Freedom* (1962). No solo colaboró con Milton Friedman sino que lo hizo también con Dorothy Brady, "Savings and the Income Distribution" (1947), apuntando a que el ahorro es mayor cuanto mayores son los ingresos; con el tiempo el consumo se modifica a medida que aumenta el ingreso promedio, por lo que la tasa de ahorro puede ser considerada constante en el largo plazo.

En 1976 le conceden el premio Nobel de Economía a Milton Friedman y posteriormente publican *Free to Choose* en 1980, obra divulgativa sobre sus supuestos económicos con la intención de hacerlos comprensibles para personas no expertas.

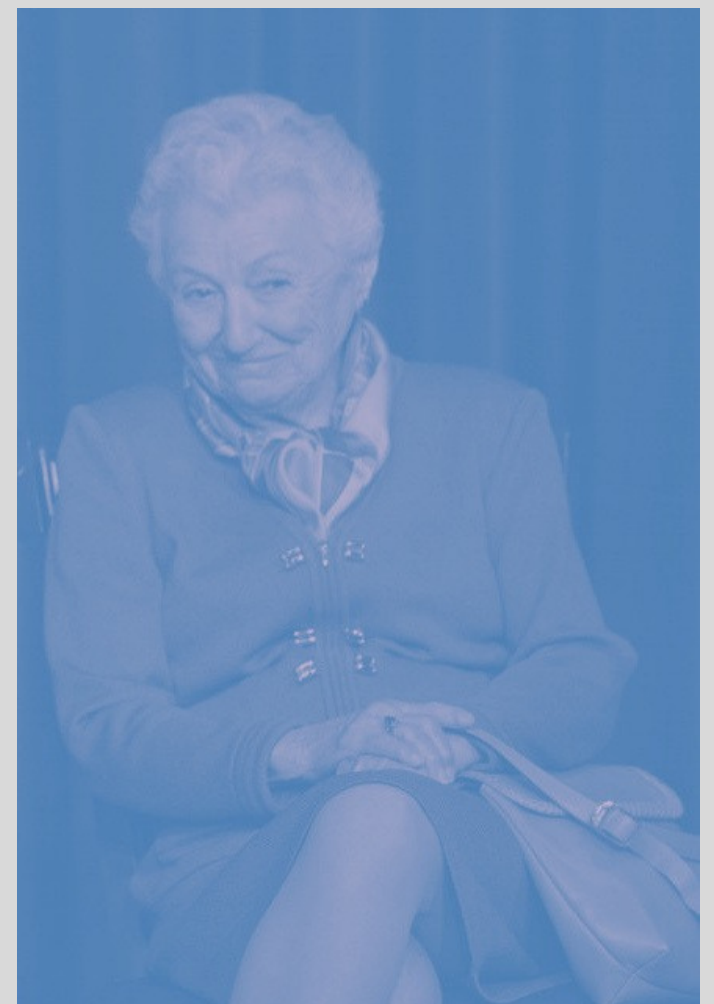
En cualquier caso la Libertad es un concepto presente en su teoría económica, tendente a la Felicidad -aunque ese parámetro no sea cuantificable-. Cuanto más libres son ciudadanas y ciudadanos, con menos intervención estatal y de sectores influyentes, más responsables son y más seguras, las sociedades, según la Escuela de Chicago. Es Rose Director-Friedman firme partidaria del Libre Mercado.

Consideraban la educación un puntal del progreso individual y de las sociedades, siempre basada en la libre elección. Esta premisa animó a la pareja Friedman a la creación de la FUNDACIÓN ROSE Y MILTON FRIEDMAN y su sistema de becas.

Argandoña, A. (1990) El pensamiento económico de Milton Friedman. DI-14. IESE. Business School Universidad de Navarra
<https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0193.pdf>

Rose Friedman. (s.f.). Libertad Digital.
<https://www.libertaddigital.com/opinion/ideas/rose-friedman-1276236983.html>

ABC.es. (2009, 23 de agosto). Rose y Milton Friedman, una misma mirada al mundo. abc.
https://www.abc.es/estilo/gente/abci-rose-y-milton-friedman-misma-mirada-mundo-200908230300-1023535940366_noticia.html



<https://www.forbes.com/sites/maureensullivan/2016/07/30/milton-friedmans-name-disappears-from-foundation-but-his-school-choice-beliefs-live-on/?sh=14ced0b92f54>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: NGOZI OKONJO IWEALA



https://www.expansion.com/economia/album/2021/12/08/61adee1c468aebc5058b4600_4.html

NGOZI OKONJO IWEALA nació en Ogwashi Ukwu, Nigeria, en 1954 y tras los estudios secundarios en su país de origen se licenció en Economía por la Universidad de Harvard. Se doctoró en el Instituto de Tecnología de Massachusetts con la tesis titulada *Política crediticia, mercados financieros rurales y desarrollo agrícola de Nigeria*. Ha sido ministra de Finanzas en su país en dos legislaturas, con dotes reformistas y ocupada en la transparencia de la gobernanza, la buena gestión, con especial redundancia en los programas de empoderamiento económico de mujeres y jóvenes. Ha trabajado como economista experta durante 25 años en el Grupo del Banco Mundial.

En la actualidad es directora general de la Organización Mundial del Comercio –primer mujer y primera persona africana en ocupar este puesto- con una apuesta personal decidida por las reformas de largo alcance y el comercio justo, equilibrado y adaptado a la realidad del siglo XXI, especialmente por lo que se refiere a las economías digital, verde y circular.

Considera el Comercio como el garante de la Seguridad alimentaria, amenazada en la actualidad por el cambio climático, las pandemias y las guerras. Entiende que las políticas proteccionistas siguen privilegiando unas zonas del mundo frente a otras y debe abarcarse un análisis sistémico para hacer frente al ODS 2, la lucha contra el Hambre.

Candial, A. F. (2021, 24 febrero). Una nueva directora para la OMC. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210217/6250302/nueva-directora-omc.html>

Okonjo-Iweala, N. (2021, 27 enero). La necesaria globalización de la vacuna contra la covid-19. El País. <https://elpais.com/planeta-futuro/2021-01-26/la-necesaria-globalizacion-de-la-vacuna-contra-la-covid-19.html>

Okonjo-Iweala, N. (2022, 28 octubre). Cómo arreglar el comercio de alimentos. Project Syndicate. <https://www.project-syndicate.org/commentary/food-insecurity-crisis-new-rules-approach-for-trade-by-ngozi-okonjo-iweala-2022-10/spanish>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL:

JOAN ROBINSON



JOAN VIOLET MAURICE, en el mundo anglosajón, Robinson, nació en 1903 y murió en 1983 en Inglaterra. Es, a decir de una importante mayoría del mundo académico de la Economía, uno de los nombres más importantes en el siglo XX en el sector. Es una figura respetada por todas las tendencias económicas y nunca dejó de aprender y acercarse a otras teorías y por tanto, de evolucionar en su paradigma heterodoxo, salvando muchas dificultades en un mundo académico con prejuicios de género.

De la escuela de Keynes, analizó la macroeconomía desde el corto y el largo plazo. Desde la microeconomía publicó en 1933 *La economía de la competencia imperfecta* donde señalaba el papel que desempeña el monopsonio –monopolio de un único comprador o cliente-.

Se adelantó a la curva de Philipps señalando la relación inversa entre tasa de desempleo y salarios nominales.

Con distintos ensayos críticos sobre el marxismo en 1956 publica *La acumulación de capital*, utilizando el título de una de las obras de Rosa Luxemburgo. Según Joan Robinson, esta obra es un trabajo imperfecto sobre una materia realmente importante.

En 1979 ve la luz *Aspectos del desarrollo y del subdesarrollo*, con una lucidez económica precursora de los planteamientos en materia medioambiental y de equilibrio económico mundial, que están presentes en los planteamientos en torno a la pobreza y el desarrollo sostenible actuales:

“Mientras la población siga creciendo, aunque sea a una tasa algo menos elevada, la carrera de armamentos prosiga en proporción ascendente, y la difusión de la mentalidad mercantil destruya en todas partes los valores humanos, no es fácil tener una visión optimista sobre la situación del Tercer mundo en la actualidad. A lo más que puede aspirar el análisis económico es a contribuir a desvanecer algunas ilusiones y servir de ayuda a los que están dispuestos a ver cuál es su verdadera “

Barceló, A (1984) Guía de lectura de Joan Robinson. Cuadernos de Economía (pp.231-250) vol 12, nº 34
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5593/35139_2.pdf?sequence=1.

King, J. E. (2022, 13 agosto). El legado teórico de Joan Robinson. Jacobin Revista.
<https://jacobinlat.com/2022/07/25/el-legado-teorico-de-joan-robinson/>

Páez Méndez, J (2015) Las contribuciones de Joan Robinson a la teoría económica y su vigencia. Documentos de Investigación UCM n14
https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/2015_contribuciones_Joan_Robinson_001.pdf



<https://wadsam.com/featured-articles/economist-of-the-month-featured-articles/joan-violet-robinson-2323/>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: MARÍA DA CONCEIÇÃO TAVARES



<https://www.eco.unicamp.br/instituto-economia/premiacao/instituto-de-economia-homenageia-profa-dra-maria-da-conceicao-tavares-por-sua-luta-incansavel-pelo-desenvolvimento-e-social-no-brasil>

MARÍA DA CONCEIÇÃO TAVARES nació en Portugal en 1930 y se trasladó a Brasil, donde está nacionalizada, en 1954.

Licenciada en Matemáticas por la U. de Lisboa, se interesó por la Economía tras su traslado por razones políticas a Río de Janeiro, donde cursó nuevos estudios.

En el libro que recoge la semblanza más precisa de la economista, el de Hildete Pereira de Melo, se la señala como la figura capital en el desarrollo de las políticas latino-americanas y en especial la brasileña, sobre la que se interesó desde el primer momento desde el punto de vista económico, con la comprobación empírica de la desigualdad y la pobreza en la década de los cincuenta del siglo pasado y, posteriormente, desde el punto de vista político. Destaca en su trayectoria la permanente presencia curiosa y adaptada a los tiempos y a las gentes de una mujer mayor que arrasa en las redes sociales entre la población universitaria más joven.

En 1972 publica su clásico *De la sustitución de las importaciones al capitalismo financiero* donde explica el proceso de la economía brasileña en el siglo XX, el gigante latinoamericano, y somete a un examen crítico los modelos de desarrollo económico de su país.

Atraviesa tres fases directamente relacionadas con su quehacer académico (Cepal, Unicamp y UFRJ), donde establece inicialmente un diálogo crítico con las teorías de Marx, Keynes y Kalecki, revisando la teoría clásica del oligopolio, continuado por una fase interés por la globalización de la economía a finales de siglo y la formación de los centros hegemónicos y centrado en la actualidad en la disección de la crisis económica, social y política de Brasil donde se muestra pesimista con respecto al necesario pacto nacional que puede hipotecar el futuro.

IPEA(2010) *Desenvolvimento e igualdade. Homenagem aos 80 anos de Maria da Conceição Tavares*
https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3272/1/livro_MariadaConcei%c3%a7%c3%a3oTavares-desenvolveigualdade.pdf

PEREIRA DE MELO, H (2019) *Maria da Conceição Tavares: vida, ideias, teorias e políticas.*
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LivrodaMariadaConceicaoTavares.pdf>

Ohana, V. (2022, 26 abril). *Legado consistente e sucesso na internet: os 92 anos de Maria da Conceição Tavares.* CartaCapital.
<https://www.cartacapital.com.br/politica/legado-consistente-e-sucesso-na-internet-os-92-anos-de-maria-da-conceicao-tavares/>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: MÓNICA MARTÍNEZ BRAVO



MÓNICA MARTÍNEZ BRAVO (Barcelona, 1982) es profesora asociada en el Centro de Estudios Monetarios y Financieros – CEMFI-, integrada en la European Council Research y en la junta directiva de la Revista de Estudios Económicos.

En 2021 fue galardonada con el Premio Banco Sabadell a la persona española más destacada en Economía menor de 40 años.

Se doctoró en el MIT (Instituto Tecnológico de Massachussets) y está especializada en la investigación de los campos de la economía política y el desarrollo económico, de forma específica en el éxito o fracaso de las transiciones democráticas.

Sus primeras investigaciones se ejemplifican en la emergencia asiática –India, Indonesia, China- e implican desde la gobernanza local hasta la gestión de las crisis sanitarias. Con una amplia literatura especializada como autora, ha codirigido tres tesis doctorales, algo muy reseñable teniendo en cuenta su edad.

Es una firme defensora de la Educación y la Universidad públicas como garante de oportunidades y declara la importancia de un entorno estable emocionalmente con canales garantizados de acceso a la información y motivaciones precisas.

Considera la Economía en distintos terreno, que alcanzan la Antropología, la Psicología o la Política y aplaude la dirección de la Economía hacia lo micro, centrado en las personas.

En el largo plazo considera enfocar la evolución de las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial o la creciente concentración empresarial viendo las posibles intervenciones sin sesgos ideológicos, con el rigor científico de la evaluación.

Martínez Bravo, M (2021) Discurso-de-entrega-del-xx-premio-fundacion-banco-sabadell-a-la-investigacion-economica

<https://docplayer.es/222939048-Discurso-de-entrega-del-xx-premio-fundacion-banco-sabadell-a-la-investigacion-economica-monica-martinez-bravo-16-de-septiembre-de-2021.html>

Olías, L. (2021, 27 septiembre). La mejor economista española menor de 40 años: «Sin una universidad pública y de calidad, no estaría aquí». elDiario.es.

https://www.eldiario.es/economia/mejor-economista-espanola-menor-40-anos-universidad-publica-calidad-no-estaria_1_8336497.html



<https://ncid.unav.edu/es/actualidad/la-educaci%C3%B3n-de-los-pol%C3%A9ticos-locales-ingrediente-clave-para-la-mejora-de-la-prestaci%C3%B3n>

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: ELINOR OSTROM



<https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/economistas-con-nobel-elinor-ostrom-y-la-magia-de-lo-comun/>

Elinor Oström nació en Los Ángeles en 1933 y murió en Bloomington, Indiana, en 2012. Fue catedrática en Ciencias Políticas por la Universidad de California. Además, fundó y dirigió el centro de Estudios de Diversidad Institucional de la Universidad de Arizona.

Primera mujer en recibir el premio Nobel de Economía, en pareja con Oliver Williamson en 2009, considerando que tenían en común el análisis de la gobernanza económica en cuanto a recursos compartidos.

Elinor Oström propone un enfoque de los bienes que rompe la dicotomía público/privado. Los bienes comunes son una categoría específica desde el punto de vista económico y de organización social.

Visibiliza y pone el foco de atención en la provisión de los servicios públicos por parte de la propia ciudadanía demandando del Estado las condiciones necesarias para que esta pueda realizar dichos esfuerzos.

La tesis de Oström se enmarca en la «Nueva Economía Institucional», que a partir del análisis microeconómico puso su foco en aspectos desatendidos por la teoría económica convencional, tales como los costes de transacción, el estudio de las reglas del juego, los mecanismos de control y mantenimiento de los acuerdos sociales. En este marco, eficiencia y sostenibilidad se concilian, además de superar las teorías de Adam Smith sobre el valor del mercado y los bienes privados, y de Hobbes, en cuanto al papel de Leviathán frente a los sujetos que consensúan el Estado.

No existe nadie mejor para gestionar sosteniblemente un «recurso de uso común» que los propios implicados con tal de disponer de los medios e incentivos para hacerlo, la existencia de mecanismos de comunicación necesarios para su implicación, y un criterio de justicia basado en el reparto equitativo de los costos y beneficios.

Se comprende entonces el empeño en estudiar el Tribunal de las Aguas de Valencia, que a título póstumo le otorgó la Medalla de Plata conmemorativa del Milenario del Tribunal y otras prácticas centenarias como el pastoreo en el cantón de Valais, las prácticas en la agricultura de montaña de algunas comunidades japonesas o el tratamiento de las aguas subterráneas en California.

Elinor Oström se convierte en la primera mujer que recibe el premio Nobel de Economía. (s. f.). Agencia SINC. <https://www.agenciasinc.es/Noticias/Elinor-Ostrom-se-convierte-en-la-primera-mujer-que-recibe-el-premio-Nobel-de-Economia>

Oström, E. (2012). El gobierno de los bienes comunes. La evolución de las instituciones de acción colectiva (2.a ed.). Fondo de Cultura Económica.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL VISTAS POR SALVADOR CORED BERGUA.

Secretario Gral. de CEOE-CEPYME Huesca.



**CEOE
CEPYME
HUESCA**

CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE LA PROVINCIA

Es un hecho cada vez más frecuente encontrar mujeres en los puestos de dirección de las empresas y ello, en el caso de la provincia de Huesca, se viene dando últimamente en sectores como construcción, transporte, donde el liderazgo correspondía, casi en exclusiva, a hombres. Esto tiene su reflejo en nuestras organizaciones empresariales, donde la incorporación de mujeres en los cargos directivos es algo tangible desde hace mucho tiempo. En estos momentos contamos con tres vicepresidentas de CEOE-CEPYME HUESCA y siete presidentas de organizaciones empresariales territoriales o sectoriales.

Para reivindicar este papel fundamental de la mujer en el ámbito empresarial, se creó la Asociación de Mujeres Empresarias de la provincia de Huesca (AMEPHU) que ostenta una de las vicepresidencias de esta Confederación, con el fin de reivindicar el importante papel de la mujer en la economía, papel que viene desarrollando con destacado éxito, en los últimos años. Subrayar la celebración de interesantes almuerzos-coloquios, la representación de la organización, y también de esta Confederación en gran cantidad de actos muy diversos y la puesta en marcha de la Comisión de Igualdad y Diversidad.

En este día de la Mujer y la Niña en la Ciencia me gustaría subrayar que en 121 años desde que se instauraron los Premios Nobel, en el ámbito científico solamente han sido 23 las mujeres galardonadas mientras que han sido 595, los hombres.

Según el diario digital El Español, en estos momentos, entre los científicos españoles de élite solo el 11% de los más citados son mujeres, mientras que el porcentaje total de investigadoras en nuestro país ronda el 43%, y ello es de capital importancia, pues en el mundo científico la calidad de tu trabajo se mide en el número de veces que tus artículos son citados por otros compañeros. La razón puede residir en que el número de catedráticas y directoras de grupo de investigación es muy bajo todavía, y precisamente estos puestos que dirigen muchas líneas de investigación son los que permiten firmar más publicaciones.

Quien publica más puede obtener más financiación, realizar mejores investigaciones y ser más citado, lo que a su vez redundará en obtener mejor financiación. No se consideran otros méritos como la docencia, la organización de congresos, la divulgación, donde las mujeres ocupan un papel relevante.

Por último, me gustaría reivindicar el papel de las denominadas "Ciencias Sociales" por su importancia, cada vez mayor, en nuestra sociedad y especialmente en la dirección de las empresas, donde se valora este tipo de preparación, si además viene acompañada con un elevado grado de conocimiento en las nuevas tecnologías.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



AVELINA BELLOSTAS ARA

Nacida un 27 de enero en Huesca.

SL HDOSO CONSULTORES (2005):

2 socias y 7 personas asalariadas (6 mujeres y 1 hombre)

"Las mujeres siempre han sido el pilar de la economía familiar, grandes gestoras, con grandes dosis de imaginación. Esta capacidad la llevamos en el ADN y está claro que la trasladamos al emprendimiento. Sirva como dato que nueve mujeres inician negocios por cada diez hombres".

La imagen que nos brinda **Avelina Bellostas Ara** es definitoria de su trayectoria de emprendimiento, cuya base no se separa del resto de sus facetas personales: integrante del Consejo de Protección de la Naturaleza y de la Comisión de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente de CEOE España, es tesorera de BPW Spain, Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad de CEOE Aragón y Vicepresidenta de CEOE Huesca y de AMEPHU. Lejos de acumular, Bellostas Ara es de compartir, especialmente su gran riqueza, el conocimiento. El afán de emprender se remonta a su infancia y, como ella comenta de aquella experiencia con una amiga, "sin ningún éxito". El éxito del día a día ha llegado manteniendo el esquema de su Sociedad Limitada que incluye a su socia-. EN aquella primer experiencia recorrieron distintos establecimientos comerciales para ofrecer su producción. Tenían once años... Desde entonces su voz interior ha continuado soplándole al oído "inténtalo, si no lo intentas nunca sabrás si puedes", algo que siempre escuchaba en su casa.

Su entorno diario le recuerda un horizonte de IGUALDAD, cree firmemente en un trato justo que contemple las condiciones y características específicas de cada persona o grupo y considera que la paridad es un impulso para visibilizar a las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.

"Las mujeres tenemos ganas de cambiar el mundo y la ingeniería es la herramienta. La realidad es que cada año se reduce el interés de las niñas por las ingenierías, ¡ojalá supiese cómo fomentar y potenciar la pasión por la ciencia y la tecnología, tanto en niñas como en niños!".

" Gestionamos éticamente, con seguridad y de una manera sostenible nuestras áreas de negocio. A veces, tu forma de desempeñar es hacer lo contrario de lo que has visto hacer, es una muy buena forma de aprender: "eso nunca lo haré".

¿Cuando en la escuela estudiaba el Ciclo del Agua imaginaba que iba a ser su dedicación profesional? ¿Cómo describiría a una niña o a un niño el trabajo en su empresa?

Recuerdo que en una entrevista que me hicieron para un periódico dije que iba a ser abogada, con esto lo digo todo. Hasta el día en que me matriculé en Ingeniería Técnica Industrial Química, no supe que quería ser ingeniera. Hace poco tiempo, tuve la suerte de que mi amiga Maira me invitase a contarles a sus alumnas y alumnos de 10 años en qué trabajaba, fue muy sencillo, les preguntaba qué se podía hacer con un trozo de madera usada, o con un envase de agua, o cómo podíamos devolver el agua limpia otra vez a los ríos.

El agua siempre ha sido un bien primordial ¿considera que la especie humana ha colmado las posibilidades de explotación y distribución?. ¿La explotación del agua es sostenible en este momento de cambio climático?, ¿contempla una distribución de usos óptima y equitativa?, ¿en qué contribuye su proyecto empresarial a ambas cuestiones?

Actualmente somos más conscientes que nunca de la importancia del agua y de la aplicación de la tecnología en la gestión eficiente del agua, la gestión de los vertidos de tal forma que se depuren para volver a ser introducidos en el proceso. Desde HdosO contribuimos con el desarrollo de proyectos en el que incorporamos como alternativas a la gestión del agua tecnologías emergentes que minimizan las necesidades de agua y maximizan su aprovechamiento.

Las tres RRR, Reducir, Reciclar y Reutilizar ¿cómo se combinan en HDOSO?

En HdosO la R de Reducir es la que está por encima del resto, si reduces tu consumo, tus residuos, el resto viene rodado.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



ANA BOSQUE GIMÉNEZ

Nacida un 15 de septiembre en Huesca.

Autónoma societaria en **KRIPIO SL (2013)**:

1 socia y 1 socio. 2 personas asalariadas (1 mujer y un 1 hombre)

"No me gusta generalizar, no quiero que así suene porque hay personas de ambos sexos para todo pero creo que las mujeres pueden aportar otro punto de vista distinto en una empresa con mayor número de hombres, que dé lugar a un reparto diferente de los recursos, con ventajas económicas, de posicionamiento, de publicidad, con opciones posibles en mercados o negocios, que, desde la directriz habitual, no podrían palpase".

Resumir la conversación con **Ana Bosque Giménez** es una tarea ardua. En su discurso hay tantas referencias personales que es fácil hacerse una idea de cómo trabaja en equipo. Tiene hermosas palabras para la primera persona que le ofreció un puesto profesional, para su socio, para el médico que la atendió en la lesión que casi la aparta del piano; para su bisabuelo, el primero de su clientela en su aventura infantil donde promocionaba su propia "peña"; para sus padres, de quienes aprendió sus valores; para el alumnado del Pirámide, a quienes ofrecen prácticas, de las que salieron su primera empleada, y un nuevo trabajador, actualmente en nómina; y, desde luego, para su consorte, su hija y su hijo, el resto de su familia y sus amistades: "es importante tener un entorno adecuado, sencillo, sin complicaciones pero fiel, que te entiende, te corrige con respeto, te apoya en tus logros, te impulsa en los días flojos". Igualdad para Ana es igualdad de oportunidades y se ve reflejada en el ámbito familiar o el profesional, contruidos con otras personas. En su empresa se ve como transmisora de ideas que vuelven reforzadas por las aportaciones del resto del equipo.

"Todo el mundo debe acceder en condiciones de seguridad y comodidad según las distintas capacidades de cada persona. Tenemos que proyectar espacios y edificios en nuestro sector, que se amolden a condiciones de seguridad y comodidad para todas y de todos, en su diversidad funcional. Cuestión de empatía".

"En nuestra empresa la igualdad entre hombres y mujeres es total. Partiendo de lo obvio, somos dos hombres y dos mujeres, pero no ha sido algo forzado o provocado conscientemente, sino generado por las cualidades, aptitudes y capacidades de cada una y cada uno de nosotros. La igualdad en nuestra empresa va más allá de lo numérico, es una igualdad de oportunidades, proyección y trabajo, que creemos es lo que nos define".

La "gestión integral del proceso edificatorio" es toda una versión de la imagen del sector de la Construcción, con muchos agentes intervinientes pero con dificultades para identificar su papel en el proceso para las personas de a pie, ¿cómo lo define?

La gestión integral del proceso edificatorio, implica que todo va a la misma mano, es decir, que un promotor va a un técnico, empresa, gestor, etc., el que elija, para que se encargue de todo, desde la contratación de un arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero, lo que precise técnicamente, a recogerlo en el colegio, visarlo, buscar gremios para realizar la construcción, permisos, etc..

Para poder realizar este servicio con satisfacción para el cliente, se requiere de mucha experiencia y conocimiento de todos los procesos de la obra a realizar, de los trámites administrativos, gestión técnica y de contratación, normativa y muchos otros aspectos.

¿La diversificación actual en el sector de la Ingeniería desde el punto de vista académico resulta eficaz en la concreción de proyectos?

Es importante contar con gente especializada en cada materia, sobre todo en un sector que avanza y se tecnifica tan rápidamente, pero es igual de importante una buena coordinación de todos esos conocimientos y así mismo, tener una visión global y conjunta de todas las materias que conforman un proyecto concreto.

Es socia de AMEPHU, aglutinante de mujeres emprendedoras de Huesca, ¿Qué la lleva a asociarse entre mujeres?

En AMEPHU realizamos muchas actividades que dan visibilidad a casi todos los ámbitos laborales donde llega y puede llegar la mujer. Podemos aportar nuestro granito de arena y fomentar que mujeres de todas las generaciones, se animen o al menos, no les frene el trabajar en cualquier tipo de actividad, si eso es lo que les apasiona.

En AMEPHU se generan unas sinergias muy positivas entre las asociadas que se reflejan en la sociedad. Se fomenta el emprendimiento femenino y se generan oportunidades, punto crucial para lograr igualdad.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



Mª CARMEN ESPÍAS PEIRÓN

Nacida un 4 de diciembre en Monzón.

ESPÍAS CONSTRUCCIONES SL (1990):

46 personas asalariadas (8 mujeres y un 38 hombres)

"Antiguamente éramos las gestoras de los hogares y desde ya hace un tiempo nuestra presencia es indispensable para conseguir una economía mas sólida e igualitaria. Somos muy necesarias creando servicios y puestos de trabajo en todo el territorio pero en las zonas rurales es donde más labor desempeñamos. Si muchas mujeres no se hubieran lanzado a abrir su negocio muchos pueblos hubieran quedado desiertos".

Desde pequeña **Mª Carmen Espías Peirón** tuvo afán constructor, aprovechando la arena de la playa o cualquier tipo de material para poner en pie castillos o cabañas. Tras una etapa en la Formación Profesional, que la enlazó con la Universidad, asume el papel de CEO -*Chief Executive Officer*-, directora ejecutiva, en su empresa, donde interviene desde 2012.

Es en la actualidad Vicepresidenta de CEOE-CEPYME Cinca Medio e integrante de la Junta de AMEPHU y de la Federación provincial de la Construcción.

Apuesta por la empatía y la profesionalidad, algo que ha aprendido en su familia, dedicada al negocio desde sus inicios.

Es una firme defensora de valorar a las personas en el medio laboral por sus conocimientos y sus aptitudes y cree en la unión de mujeres emprendedoras para conseguir la visibilización femenina en el mundo de la empresa y el acceso a la toma de decisiones.

"El camino no es fácil y hay días para todo", enfoca el día día desde lo que la hace feliz y es de las que se arriesga a por un sí.

"La presencia de la mujer va aumentando en el mundo de la construcción y cada vez podemos observar mas mujeres a pie de obra, es verdad que no es un % alto, pero todo llegará. En el mundo de la construcción tenemos un problema generacional, los profesionales se están jubilando y, como siempre digo, animo a las mujeres que les guste el sector a que se formen y que se dediquen a ello".

"Ha aumentado muchísimo la demanda de pisos pequeños de una o dos habitaciones debido a que cada vez hay mas gente que se plantea tener o no descendencia, vivir de forma autónoma o simplemente su situación familiar cambia. Por otro lado la gente demanda pisos con las zonas diurnas amplias, cocinas como espacio de convivencia, grandes espacios exteriores y salones así como el tener dos baños en una vivienda, ya que cada vez los hombres ocupan más tiempo en estas dependencias ampliando sus cuidados corporales".

Visitando la página web de su empresa reza "Juntos construimos proyectos maravillosos", viendo luego la diversidad de proyectos y servicios ¿Qué es para Vd una MARAVILLA en un complejo ganadero, en una vivienda, en la obra pública, en los espacios comerciales, en los espacios industriales?

Es sector de la construcción es muy variable y ya ha surgido varias crisis a lo largo de los años, por eso en mi empresa decidimos apostar por sectorizar. Tenemos profesionales en cada sector y eso es lo mas complejo y maravilloso a la vez.

Todos los proyectos son maravillosos por que en todos hay un factor que les une, el factor humano. Con el trabajo y la clientela se forma un equipo en cada proyecto y una fusión de ideas . Cuando el proyecto termina se ha creado algo maravilloso que antes no existía.

Siguiendo con la presentación de su empresa se descubre un espacio denominado "cuéntanos tu proyecto". Es una declaración de intenciones sobre la capacidad de su empresa para materializar los "sueños" de otras personas o lo que es lo mismo, la importancia capital que da su empresa al cliente como agente activo, ¿qué aspectos destacaría en alguno de sus proyectos de construcción sobre el diálogo con la clientela correspondiente?, ¿cree que este aspecto distingue su empresa de otras del sector?

"Cuéntanos tu proyecto" es una forma directa de que la clientela conozca nuestra disposición a estudiar todo tipo de proyectos. Para cada persona su proyecto es importante y queremos que sepa que para nosotros también. Nos salimos de lo estándar por decirlo de alguna forma y nos acoplamos a las necesidades de cada cliente aportándoles nuestro punto de vista, disponemos de un equipo técnico en plantilla y eso hace que seamos algo más que una empresa de construcción.

¿Qué consejos han sido cruciales en su vida profesional y quién se los ha aportado?

Todos los consejos son buenos o hay que tenerlos en cuenta para filtrarlos y tener memoria para poderlos aplicar. He tenido suerte de tener formadores muy profesionales y con mucha experiencia. Mi familia, mi círculo de amistades en el mundo de la empresa han sido y son esenciales.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



AZUCENA GARANTO SATUÉ

Nacida un 7 de septiembre en Huesca.

Dirección del Fútbol Femenino en la **SD HUESCA** desde la primera temporada (2017/2018)

"La sororidad me lleva a asociarme con otras mujeres. Ayuda psíquicamente a aguantar la necesidad ligada a los "micro/macromachismos" con los que tenemos que lidiar diariamente; más ahora con la cortina de humo social con respecto a la igualdad, donde el machismo es cada vez más sofisticado".

Un balón como objeto referente en su infancia, en su adolescencia, como referente en su juventud y en sus primeros inicios emprendedores, para **Azucena Garanto Satué** la clave está en elegir bien a quienes te acompañan en el viaje.

El emprendimiento es una capacidad propia y descubierta con quince años, cuando leyendo una revista especializada se dio cuenta de que el perfil era muy semejante a su manera de hacer o de estar.

Establece para la equidad y la paridad un papel subsanador de "las desventajas que se dan de origen sin más motivos que los defectos, históricamente acumulados, del sistema social". Considera que, por lo general, la contribución femenina a la economía aporta "mayor exigencia, perspectiva y pluralidad ligadas a una gran tenacidad y capacidad para la multitarea, lo que genera beneficios tangibles e intangibles en el negocio y en su entorno".

Defiende la formación continua, en el ámbito académico o fuera de él, como base del desarrollo profesional. Es alguien que se reconoce en los equipos, donde apoyarse en y ser apoyo favorece, sin duda, la continuidad de un trayecto como el suyo.

"Soy una persona poliédrica, inquieta por naturaleza y con continua sed de aprendizaje. Soy fútbol, cine, hostelería y mil cosas más de las que extraigo aprendizajes y experiencias, sobre todo de la interacción con las personas con las que coincido. Cualquier proyecto en el que me embarque tendrá, por defecto, un poco de todo lo que me ha construido como persona".

"He aprendido en el diálogo con toda la gente que me he cruzado. Quizá el que intento recordar siempre es "elige las batallas, somos finitos y no tienes tiempo para todas. Foco en el core de tu negocio, aíslate del ruido. Si necesitas ayuda, llama a puertas por imposible que parezcan y apuesta por el intraemprendimiento".

Con "Es hora de verlo" el fútbol femenino en Huesca iniciaba una nueva etapa y resultaba una declaración de intenciones para el fútbol hasta internacional, ¿qué hay de la niña futbolista en la gestión del fútbol femenino en una importante sociedad deportiva? ¿qué aspectos ha cubierto en su vida profesional la necesidad de visibilizar a las mujeres en un mundo deportivo masculinizado con otros proyectos creativos?

De la niña queda la creencia algo inocente de que cualquier cosa es posible, y añado desde la perspectiva adulta, con foco y trabajo.

Tanto en mi vida profesional como personal convivo con la responsabilidad de dejar una sociedad más igualitaria. Eso pasa, entre muchas otras cosas, por dar altavoz a historias de mujeres para crear referentes femeninos.

Su experiencia vital es un grado en el ejercicio profesional, en una de sus entrevistas comentaba comparando la práctica masculina o femenina del fútbol que "rara vez se finge o se pierde tiempo, a nivel de juego efectivo, la diferencia es brutal", ¿existen diferencias en la gestión deportiva que ejercen hombres o mujeres?, ¿cuáles según su propia experiencia?

Existen diferencias de capacidad, experiencia y personalidad, aplicada a la gestión deportiva u otra, independientemente de que la realice un hombre o mujer. En el caso del fútbol hay un ingrediente más que condiciona la gestión: el grado de desarrollo del fútbol femenino y su idiosincrasia, que equivaldría al de mediados del siglo pasado del fútbol masculino, cuando era más un juego deportivo y no un gran negocio.

Su formación en el mundo del Marketing sin duda es uno de sus fuertes, ¿qué estrategia firmaría para que de aquí a 2030 la igualdad de género fuese una realidad, al menos, en la paridad entre mujeres y hombres en sectores masculinizados o feminizados en nuestro entorno geográfico? ¿Cómo se vería afectada esa estrategia por la necesaria globalización?

La campaña de marketing nos la va a hacer la inteligencia artificial. Cuando las máquinas realicen una gran parte de la fuerza laboral, las mujeres estaremos en una posición de ventaja. ¿Por qué? Estos años de histórica dificultad son un gran entrenamiento físico, mental y psicosocial para destacar en el mundo al que vamos donde se va a necesitar una gran capacidad para discernir, cuestionar, gestionar y mostrar sensibilidad hacia el entorno. Ahí las mujeres no tenemos competencia, el mundo va a ser más igualitario por defecto. Cuando las máquinas realicen una gran parte de la fuerza laboral, las mujeres estaremos en una posición de ventaja, siempre y cuando las máquinas/algoritmos sean entrenados para evitar el sesgo de género.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



<https://www.ondacerochina.es/2022/09/15/eva-noya-grupo-alumbra-el-futuro-del-sector-energetico-pasa-por-el-autoconsumo/>

EVA Mª NOYA RUFAS

Nacida un 19 de julio en Barcelona.

SL ALUMBRA ENERGÍA (2021):

1 socia. 5 mujeres asalariadas.

"Un estudio realizado por la OIT en el conjunto con organizaciones empresariales, con casi 13.000 empresas de varias regiones, estima que al menos un 30% de las mujeres que ocupan puestos directivos en la empresa mejoran el rendimiento comercial en un 9%.

En palabras de Betina Rama, consultora especializada en liderazgo femenino, las mujeres son expertas en manejo de crisis y en adaptarse a los cambios. Las mujeres tienen en cuenta el lado humano y son capaces de generar altos niveles de empatía".

Eva Noya Rufas es una comunicadora de pasión y de oficio que combina creatividad en la empresa, que nos presenta dentro del sector de las Energías renovables y la comercialización de electricidad, y en su propio proyecto personal, "Dame Estrellas y Limones".

El aprendizaje del liderazgo lo centra en su etapa adolescente y juvenil. Fue ganadora de un concurso de escritura escolar de ámbito nacional, representante de su grupo-clase e integrante de un equipo universitario que les llevó a Dubai donde se alzaron con el triunfo del reto propuesto.

Desde 2009 no le es ajeno tampoco el sector turístico en clave de alojamientos rurales y no pierde la oportunidad de que sus ideas se materialicen también en el ámbito de la Cultura audiovisual desde el documentalismo, el reportaje y la radio.

Imagina el día en el que "las mujeres no tengamos que justificarnos en nada por ser mujeres, ni que tengamos que celebrar nuestro día porque ya no se hablará de de diferencias ni lucharemos por ser iguales".

Apuesta por los planes y estrategias de Igualdad en la escuela, las universidades, las empresas, las instituciones y la gobernanza.

Es su Educación, especialmente vinculada a su familia. De su padre menciona: "un emprendedor nato".

"Nuestra empresa nació de nuestra tierra, apostamos por ella para luego expandir nuestro mensaje y nuestro sueño a otros territorios. Pero principalmente somos la energía de Monzón".

"Nunca dejes de luchar por lo que crees y por lo que sueñas." Somos lo que soñamos por las noches", decía Shakespeare y estoy completamente de acuerdo. El éxito ocurre cuando tus sueños son más grandes que tus excusas. El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños".

Visitando la página web de su empresa nos encontramos con un lema "La libertad está en tu tejado" y en una entrevista vd. afirmaba que las casas debían empezar a construirse por allí. "las casas deben empezar a construirse por el tejado". Son mensajes de una gran potencia que obligan a deconstruir el pensamiento, que chocan con el discurso general...¿Qué papel tiene para Vd el pensamiento creativo en el abordaje del día a día?, ¿qué aplicación tiene en el desarrollo de sus competencias profesionales?

Mi papel es creativo, vinculado a esa faceta personal de amor por la comunicación y la publicidad, que construye eslóganes potentes que se asocian a nuestros valores. No queremos clientes, queremos personas que se sumen a una CAUSA, a un SUEÑO. No como un producto sin más, sino porque ese producto conlleva formar parte de un proyecto lleno de valores. Si no sirve para cambiar al mundo, no es nuestra revolución. "HAZ DE TU VIDA UN SUEÑO Y DE TU SUEÑO UNA REALIDAD" Somos un equipo que un día decidimos soñar y emprender este proyecto tan bonito.

Su empresa se sitúa en el sector de las ENERGÍAS RENOVABLES, ¿en el desarrollo técnico o en la colocación hay diferencias de número entre mujeres y hombres?

En nuestra empresa es fundamental la presencia de mujeres y de hombres, y de hecho se cumple el 50/50.

La SOSTENIBILIDAD también es un valor de negocio y su empresa se dirige al sector del AUTOCONSUMO en distintas vertientes ¿cómo se comportan sus clientes potenciales en cada vertiente?

Como población, cada día estamos más concienciados de que la sostenibilidad no sólo es el futuro, sino el presente.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



SARA PALACINO SUELVES

Nacida un 11 de diciembre en Huesca.

SL LA COLMENA CREATIVA (2017):

2 socias y 2 socios.

10 personas asalariadas: 5 mujeres y 5 hombres

"En las fases iniciales de la empresa, trabajábamos para clientes pequeños ofreciéndoles combinaciones de servicios. Pese a no haber invertido nada en publicidad auto-promocional para la captación de clientes, el boca-oreja ha supuesto nuestra mejor herramienta comercial. Poco a poco, fuimos pasando de trabajos puntuales y solo de alguno de los servicios, a campañas integrales e incluso convirtiéndonos en el departamento de comunicación de la empresa cliente".

Para **Sara Palacino Suelves** los decálogos que guían su trayectoria profesional están muy claros y resultan coherentes para trasladarlos a otras facetas de la vida.

En 2005 se matricula en la Escuela Superior de Diseño de Aragón donde se especializa en Interiorismo, sin embargo, la especialización no rompe con la transversalidad creativa desde el principio, lo que hace de sí misma una gran "reinventora". Tiene un verbo fácil de una gran complejidad, no es una paradoja.

En su trayectoria laboral ha sufrido pérdidas que han dejado en ella una gran huella impulsora.

Desde su localización La Colmena no es ajena a premios nacionales e internacionales que la relacionan ya con proyectos a gran escala.

Entre sus primeros diseños infantiles de tarjetas y su inclusión en equipos de la fuerza del actual hay un itinerario bien construido donde la gran fortaleza es ser sincera con una misma.

Observa que partir de la consideración a la otra persona rompe con el trato injusto basado en el género o en otras variables.

Formar parte de AMEPHU es una cuestión de resonancia, de encaje porque "el cambio empieza en cada persona" y "el compromiso se tiene o no se tiene, depende de ti".

Nunca se cansa de dar gracias, de animar y de reconocer el buen trabajo, no es de las que se rinden, es de las que considera que la adversidad une.

"El trabajo en equipo ha hecho que mi parte creativa crezca, se desarrolle y evolucione mientras el emprendimiento me permite abordar proyectos más grandes sumando talentos".

"Cada una de las personas que forman el equipo de La Colmena suman y nos hacen crecer. El conocimiento y la formación se puede proporcionar, para la Colmena son muy importantes la actitud y el compromiso, eso es algo que se respira en todo el equipo".

Comenzó en el mundo del Interiorismo y ahora trabaja en Publicidad, es una manera demasiado simple de definir su trayectoria, empezamos por el DISEÑO, por su primera formación en la Escuela Superior de Diseño de Aragón...¿Qué hay en su actual tarea y espacio profesional de esos principios donde quien diseña MEDIA, quien diseña CREA, quien diseña COMUNICA?

En realidad, mi primer contacto con el diseño fue dos años antes en Ingeniería de Diseño Industrial, algo que me enseñó desde mi juventud que es muy importante saber tanto lo que te gusta como lo que no. Es el primer paso para tomar decisiones y poner el talento personal en el centro.

Dentro de mi tarea y espacio profesional todos esos principios siguen estando presentes, ya sea en la labor de *Account Manager* o en la de *Branding*, medio, creo y comunico.

Cofunda su actual motivo profesional con otra mujer y dos hombres, su empresa es paritaria, ¿qué destaca de las personas que forman equipo con Vd en cuanto a semejanzas y complementariedades?

La base de nuestra relación es el espacio que nos damos para poder hablar y debatir. En nuestro equipo la máxima es "hablar con franqueza", siempre desde el respeto y de una manera constructiva.

Somos una agencia creativa independiente que nace de un estudio, algo raro pero que nos ha permitido tanto pensar como ejecutar. Sin embargo, eso no quiere decir que sepamos hacerlo todo, es muy importante rodearte de distintos satélites expertos en distintas áreas que sumen y hagan que los proyectos sean más grandes. En la actualidad formamos parte del *Hub of Brands* en Madrid, allí trabajamos de forma colaborativa con diferentes agencias expertas en distintas áreas de la publicidad y el marketing. Esto nos permite crear proyectos más grandes y siempre partiendo de la colaboración.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



AURORA SALAS SÁNCHEZ

Nacida un 18 de agosto en Fraga.

METAOSCA SL (1999):

10 personas asalariadas: 2 mujeres y 8 hombres

"Es importante el recibir una formación académica adecuada a la orientación laboral que cada uno elija, pero muchísimo más importante y, lo que de verdad te enseña, o a mí así me ha ocurrido, es encontrarte con los problemas día a día y cara a cara y tener que afrontarlos de verdad y no sobre un papel. Ahí reside la importancia que le doy a la Formación profesional y las prácticas profesionales tuteladas en empresas".

Para **Aurora Salas Sánchez** su quehacer actual, centrado profesionalmente en el trabajo que desempeña en la dirección administrativa de la empresa, adjunta a gerencia, es una elección, sí, con un matiz "mágico", que ella llama destino y un compañero de vida emprendedor. Con una trayectoria profesional en la que el trabajo autónomo no le ha sido ajeno, encuentra en su actual posición un lugar donde conciliar sus distintas facetas, un lugar en permanente adaptación al sector y a las necesidades de clientela, trabajadoras y trabajadores. El asociacionismo significa contribución, su "granito de arena", como ella mismo relata. Relativiza los aportes diferenciados por género. Tal y como ella dice "hay estudios que avalan que las mujeres tienen mejores dotes de liderazgo y otros que no; hay estudios que avalan que las mujeres tienen mejores aptitudes para organizar y otros que no", en cualquier caso, mira en su entorno y descubre "igualdad", sin acabar de discernir si es real o si forma parte de su propia percepción. En cualquier caso, verlo así, la impulsa a continuar desde la consciencia de su lugar en el mundo y la defensa de una dinámica de cambio que nos lleve a un contexto de relaciones de buena representación de todas y de todos.

"En la mayoría de los ámbitos, tanto públicos como privados, ya ha quedado atrás el puesto de "la primera mujer". Este era un punto de partida muy complicado de superar y en unas condiciones más difíciles que las que nos quedan por delante".

"Cada persona tiene sus capacidades, sus habilidades y sus limitaciones. Lo ideal sería que cada puesto de trabajo estuviese ocupado por aquella persona (sin ninguna distinción) que cumpliera mejor las expectativas exigibles".

Su empresa trabaja en un sector imprescindible que abarca desde el consumo residencial al industrial y de servicios ¿en qué cifra los cambios más importantes en el sector en los últimos años?, ¿cuáles son los retos más destacados en este momento?

Cambios en los últimos años ha habido muchos pero los más importantes en nuestro sector han sido el encarecimiento de los costos de los servicios (materiales y gastos de producción; electricidad, combustible,...) y la escasez de personal cualificado. Nuestro gran reto se basa en mantener un alto nivel de productividad, maximizando el uso de los recursos, basándonos siempre en adaptarnos a las expectativas de la demanda.

En un momento de crisis económica vinculado también a la geopolítica, el consumo familiar se ve afectado ante el afán de ahorro energético, ¿qué necesidades está cubriendo su sector en este ámbito?

Nuestro sector es sumamente importante, ya que con un correcto estudio energético, y una correcta regulación de nuestros sistemas de calefacción, optimizaremos el rendimiento de nuestros equipos, de manera que no solo ahorraremos en nuestras facturas, sino que también contribuiremos a proteger el medio ambiente. La tecnología nos permite la telegestión, además.

¿Cómo describe el sector de la climatización en cuanto a presencia de mujeres y de hombres?

La fontanería y la electricidad están masculinizadas. En los proyectos, vinculados a la Ingeniería han entrado las mujeres. Ahora mismo el problema es que no se está promoviendo correctamente la Formación Profesional y lamentablemente en unos años podemos pasar a un escenario sin profesionales.

8 GRANDES DE LA ECONOMÍA LOCAL:



JULIA TORRES TORNER

Nacida un 7 de febrero en Huesca.

DIGITALES HUESCA (1995):

18 personas asalariadas: 7 mujeres y 11 hombres

"Al terminar mi etapa universitaria me apunté a unos cursos de informática para completar mis habilidades. Un profesor vio mi potencial y confió en mis capacidades. Así fui profundizando en el área de la tecnología. La capacitación en formación me descubrió una de mis actividades favoritas: la enseñanza."

Julia Torres Torner recuerda que su familia sacó adelante un negocio donde la profesionalidad y la confianza eran los pilares. Ese tesón ha sido uno de sus grandes aprendizajes.

A medida que ha desarrollado su carrera profesional ha valorado cada vez más la proactividad como una marca de equipo y la corresponsabilidad. Esto la lleva a valorar la capacidad resolutoria dentro de un buen ambiente de trabajo.

Aunque afirma no haber tenido dificultades profesionales percibe que en distintas ocasiones ha tenido que mostrar su valía de una forma diferente y reforzada frente a un hombre, especialmente en el terreno de las T.I.C donde la mayor parte de los departamentos de Innovación y Tecnología están liderados por hombres.

La equidad empieza por reequilibrar las propias competencias para sacar el máximo partido al perfil personal y ve en su empresa como punto fuerte precisamente la práctica paridad que asegura la diversidad de puntos de vista.

Mantiene un consejo de uno de sus docentes como un tesoro: "no digas que no eres capaz sin haberlo probado" y a otras y a otros les anima a disponerse a cambiar de opinión, a buscar proyectos de su interés, a acumular experiencia. En su sector, como ella dice, cabe todo el mundo.

"Las mujeres aportamos templanza en la toma de decisiones.

Por otro lado, creo que somos buenas gestoras de recursos y por lo que conozco bastante más organizadas, aunque, otra vez, no se puede generalizar".

"Creo que hombres y mujeres ordenan sus prioridades de forma diferente: las mujeres prefieren poder conciliar la vida personal con la profesional y los hombres quizás optan más por mejorar su competitividad, aunque por supuesto no se puede generalizar.

La igualdad, para mí, es que cada persona desempeñe el papel para el que tiene mayor capacitación, al que mejor se adapta su personalidad y su manera de hacer".

De la imagen de su sede física en Pza. Santa Clara a su sede digital en ZINK soluciones va toda una r-evolución en pocos años, ¿Cómo se conectan? Todo lo nuevo o los cambios nos asustan, pero hay que retar constantemente esas sensaciones superarlas, ahí está el avance. Este último cambio (que incluye también un cambio de imagen corporativa) en realidad es una salida al mundo, llevamos mucho tiempo haciendo lo que hacemos y ha llegado el momento de comunicarlo. Estos cambios son consecuencia no solo de la evolución del sector, sino del cambio generacional en la propia empresa.

Destaco de su página web dos aspectos: la capacidad de generar soluciones -en plural diverso- a problemas que plantean las pymes y su compromiso con los ODS desde el punto de vista medioambiental ¿Cómo define Julia Torres SOLUCIONES y SOSTENIBILIDAD?

Nuestras soluciones están orientadas a la optimización de procesos lo que conlleva una mayor sostenibilidad de las empresas al hacer más eficientes sus procesos y utilizar menos recursos para realizar el mismo trabajo.

Está en el ADN de nuestra empresa la sostenibilidad y la ecología desde el año 2011, tal y como nos marca la ISO 14001.

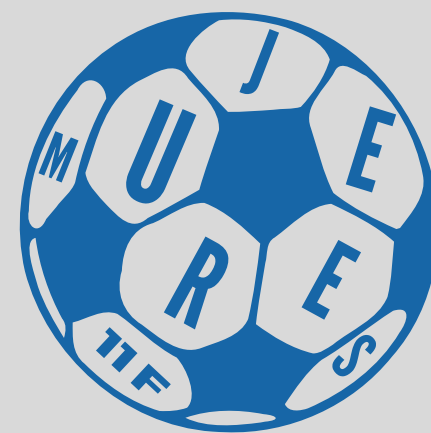
Está especializada en la "transformación digital", ¿en qué medida las empresas hoy valoran el cambio a favor de los nuevos tiempos?

Es un reto constante por las características del modelo de empresa en la provincia, sin embargo cada vez crece la demanda para dar solución a distintos problemas, que incluyen el de la conciliación y el teletrabajo o la polivalencia de puestos.

FAMILIAS PROFESIONALES (8).

EL ENFOQUE DE SONIA GIL ROMERO

Directora del CPIFP Pirámide



El CPIFP PIRÁMIDE es un centro en el que se pueden impartir las ofertas formativas asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conducen a Títulos de Formación Profesional o de Enseñanzas Deportivas y Certificados de Profesionalidad en las Familias Profesionales de *Actividades físicas y deportivas, Comercio y marketing, Edificación y Obra Civil, Electricidad y electrónica, Energía y agua, Informática y Comunicaciones, Instalación y mantenimiento y Química.*

Incluye en sus acciones formativas las enseñanzas propias de la Formación Profesional inicial, enseñanzas de régimen especial (diferentes modalidades de las enseñanzas deportivas), las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las de formación permanente, dirigidas a la población trabajadora ocupada. El centro incorpora un servicio de Información y Orientación Profesional y otro de Evaluación de las Competencias adquiridas a través de otros aprendizajes no formales y de la experiencia laboral y propone una oferta modular y flexible, para dar respuesta a las necesidades formativas de los sectores productivos, así como a las necesidades individuales y expectativas personales de promoción profesional.

A pesar de que las enseñanzas que se imparten en nuestro centro permiten adquirir competencias para desarrollar un trabajo que pueden realizar personas de ambos sexos, no es esto lo que se representa en nuestras aulas. Del total del alumnado que está matriculado en nuestro centro, sólo el 21% son mujeres, siendo masculina el resto de la matrícula, el 79%. Los ciclos del ámbito industrial no disponen de representación femenina, situación que representa, fielmente, el mercado laboral de este sector. En otras familias la situación es algo diferente: en *Comercio y marketing*, el 43% del alumnado son mujeres y, la única familia profesional donde la mayoría del alumnado es femenino es la de *Química*, con un 62% de chicas en sus aulas.

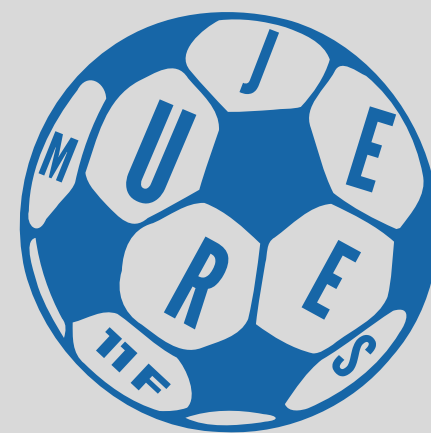
En el caso del profesorado, la situación se repite, frente a las 25 profesoras (34%) nos encontramos con 48 profesores (66%).

En base a lo anterior, nos proponemos los siguientes objetivos.

- Plasmar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra práctica docente.
- Educar en Igualdad alejándonos de estereotipos, prejuicios y discriminaciones por razón de sexo u orientación sexual.
- Fomentar la reflexión sobre el papel de la mujer y el hombre en un entorno igualitario.
- Fomentar la presencia de mujeres en ciclos formativos de mayoría masculina y viceversa.
- Actuar a través de un protocolo y agentes especialistas en las situaciones de acoso y violencia de género.

Tenemos claro nuestro PROPÓSITO: Formar a profesionales del futuro, con una enseñanza de calidad, adaptada a las necesidades del entorno socio-económico en que nos encontramos, con tecnologías y metodologías innovadoras, acompañando al alumnado en su proceso de aprendizaje e incorporación al mercado laboral.

HABLA EL ALUMNADO



Carmela Nguema, Melissa Ticherfatine, Yaiza Hernández, Víctor Guerrero, Leo Díaz, Iván Pascual, Sergio Larrosa, David Bustamante, Abdul Baraka, Esteban Rodríguez, Alba Navajas, Ángela Atarés

ÁNGELA ATARÉS LALIENA

22 años. F. P. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA

- Me apunté a un gimnasio y fui consciente de las mejoras significativas que experimenté en mi salud. Combino esta FP con el estudio en el Grado con Marketing e Investigación de Mercados.

LEONARDO DE JESÚS DÍAZ MERCADO

20 años. F.P. ELECTRICIDAD
La radio no le es ajena.

- En mi infancia siempre hubo algo que me llamaba de la electricidad y la electrónica

RAÚL LUCAS GARCÍA

21 años. MECATRÓNICA.
Primera titulación, FP Sistemas microinformáticos. Carnet de Instalador de placas fotovoltaicas. Estudia y trabaja.

- No soy una persona conformista. Cuando me di cuenta de que si me quedaba solo trabajando iba a estancarme, decidí seguir estudiando.

ESTEBÁN RODRÍGUEZ MOLINA

32 años. EDIFICACIÓN.
Primera titulación, FP Artes plásticas y diseño de técnicas escultóricas y de moldes y reproducciones.

- He trabajado como obrero en la construcción.

ABDUL BARAKA

30 años. QUÍMICA
Se desplaza diariamente desde Sabiñánigo.

- Mi pueblo ofrece importantes oportunidades en este sector.

VÍCTOR GUERRERO PABLO

40 años. F. P. EDIFICACIÓN
Combina el cuidado de su familia con el estudio.
Primera titulación, universitaria, en el ámbito de la Enseñanza.

- Me quedé en paro, de un trabajo que hacía con gusto pero con poca satisfacción personal. Era el momento perfecto para reinventarme.

ALBA NAVAJAS GARCÍA

24 años. F. P. INFORMÁTICA
Estudia y trabaja.
Primera titulación, universitaria, en el ámbito de Traducción e interpretación.

- Acabé Traducción e Interpretación y me di cuenta de que iba a pasar el resto de mi vida sudando por encontrar trabajos precarios.

SAMANTA A. SÁNCHEZ AMAGUAÑA

21 años. F. P. INFORMÁTICA
Concede mucha importancia a lo que hace.

- Me apasiona la Tecnología. En Secundaria estudiaba todo lo relacionado a sistemas y circuitos computacionales y me gustaba mucho.

ALEX BOSQUE

30 años. F.P. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA.
Estudia y trabaja.
Primera titulación, universitaria, en el ámbito de la actividad deportiva y la fisioterapia y la Educación Física.

- Juego a fútbol desde los 3 años, por lo tanto llevo más de 25 años ligado a ese mundo de una manera u otra.

YAIZA HERNÁNDEZ PICÓ

22 años. F. P. QUÍMICA
Con empleos anteriores
• En la industria viví un peor salario y peores condiciones laborales, como mis compañeras con respecto a la plantilla masculina.

CARMELA S. NGUEMA ASANGONO

31 años. F.P. ELECTRICIDAD
Los cambios ocurren si contribuyes.

- Por el momento estoy aquí con parte de mi familia. La Educación y las condiciones laborales no se parecen a las de mi país, sin embargo, volveré allí con nuevas iniciativas.

L. DAVID BUSTAMANTE SALAZAR

18 años. F.P. COMERCIO
Ha vivido en tres países diferentes
• En cualquier relación lo más importante es comunicarse bien.

SERGIO LARROSA NOVALES

21 años. ENERGÍA Y AGUA.
Primera titulación, FP Proyectos edificación.
Estudia y trabaja.
• Aposté por Ingeniería Industrial, pero durante unas charlas de orientación en el Pirámide, un ex-alumno de ingeniería comentó que las ingenierías eran una especialización más.

IVÁN PASCUAL

19 Años. F. P. INFORMÁTICA.
Estudia.
• Me gustaba la informática y la programación. Vi el grado y me matriculé.

MELISSA TICHERFATINE CHABANE

20 años. F. P. COMERCIO
Domina tres idiomas.
• Dentro de diez años me veo con estabilidad en mi negocio y con una familia ampliada donde Igualdad, respeto y unidad estén en el centro.

SUS ENFOQUES



Los CPIFP tienen un alumnado diverso, no podemos considerar que existe un solo tipo que responde al enlace del Sistema Educativo en cualquiera de sus niveles desde una salida del "central", basada en el itinerario del Bachillerato hacia la Universidad, que dejaba a la Formación Profesional como un ámbito subsidiario, a lo sumo, como la alternativa.

Hace tiempo que este esquema se ha roto a favor de una profunda apuesta personal que queda determinada por distintas edades y bajo diferentes circunstancias. Es una **opción** a la que se accede desde la Educación Secundaria Obligatoria, desde el Bachillerato o desde la Universidad, incluso desde la certificación profesional.

EL CPIFP Pirámide ofrece formación en distintas modalidades y con grados medios y superiores en hasta 8 familias profesionales diferentes que, entre sí, no tienen por qué guardar relación pero que, ubicándose en un mismo espacio, permite interpretar la idea de la colaboración en los procesos.

De la FP se puede "saltar" a la Universidad pero cada vez hay más casos de lo contrario: unas veces por desencanto, otras por oportunidad laboral, también por conciencia de especialización y necesidad de encontrarse con el mundo del trabajo y del emprendimiento reales. Por otra parte, para personas llegadas de otros países con una titulación sin capacidad de ser homologada o con dificultades de homologación, la Formación Profesional es una vía a corto plazo de enlazar con los conocimientos adquiridos en un nuevo contexto laboral.

En estos centros la conciliación de la vida de estudiante con otras facetas, también las familiares, son un hecho al que cada cual da respuesta. También es un espacio donde una parte del alumnado combina la formación con un empleo, muchas veces a tiempo parcial, conectado o no con la disciplina elegida, buscando la promoción o la mejora sustancial de su situación laboral con más garantías.

Por supuesto, también conviven en el centro chavalas y chavales que siempre sintieron atracción por tal rama profesional y chavalas y chavales que analizan a corto plazo el mercado laboral inmediato en su localidad. Por otra parte un sistema de becas como el actual dificulta el desplazamiento y manutención alejado del núcleo familiar lo que supone que la multiplicidad de oferta en la FP sea una opción local accesible económicamente.

Si hubiera que imaginar para el alumnado del centro su "lugar en el mundo del trabajo" tendríamos que llenarlo de compromiso, responsabilidad, esfuerzo, respeto, autonomía, tolerancia, organización, motivación, capacidad de resolución de problemas, adaptabilidad y versatilidad, gestión del tiempo, capacidad para trabajar en equipo, honradez, sinceridad, comprensión, transparencia, compañerismo, profesionalidad, pulcritud, empatía, creatividad, disciplina, atención a los detalles, interés...Donde **CURIOSIDAD** y **GANAS DE APRENDER** se ponen con mayúsculas.

Hay pocas mujeres en el sector, pero las que hay están muy bien cualificadas. Y supongo que lo afrontarán como un activo más de la empresa.

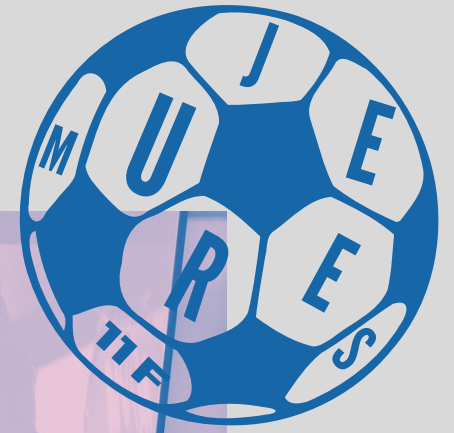
comenta **Iván Pascual**, sobre el sector del diseño de aplicaciones web. Serán pocas pero las que están son profundamente resilientes, según **Alba Navajas**:
En mi clase soy la única mujer de un grupo de 10, pero en primero sí que hay cinco chicas en una clase de 20. En los puestos de trabajo el ratio es similar.
No me preocupa demasiado, porque sé cuáles son mis derechos y sé dónde me puedo quejar si en algún momento se ven menoscabados.

Han llegado para avanzar y muestran su fortaleza. Tal cual lo describía **Samanta Sánchez**:
Dentro de mi formación actual en las aulas de clases no hay inconveniente respecto al compañerismo o al aprendizaje, soy mujer, sí, pero tengo las mismas capacidades que el resto de mi clase. En los trabajos relacionados creo que hoy en día todavía existe el pensamiento de que este trabajo lo desempeñan sobre todo hombres. Siendo consciente de la situación mientras yo tenga los conocimientos y me guste mi carrera, me desempeñare en cualquier situación.

De hecho, la situación en distintos ámbitos laborales de falta de presencia femenina en los puestos de toma de liderazgo se asume como un reto motivador, como explica **Ángela Atarés**. Su compañero, **Alex Bosque**, también la formación especializada deportiva, marca una meta:
"que pronto empecemos a ver muchas más mujeres entrenando a equipos profesionales tanto masculinos como femeninos. Ya que actualmente podemos ver algunas mujeres dirigiendo equipos femeninos al más alto nivel (véase Olympique Lyon, PSG, etc.) pero todavía es muy difícil ver a una mujer dirigir a un equipo masculino".

La formación profesional para ellas y para ellos también es un motivo de compromiso con la Igualdad. En el CPIFP Pirámide hay una comisión de trabajo específica con estudiantes que acompañan la labor de la responsable del Plan de Igualdad del centro, la orientadora **Belinda Nadal**. De ella forman parte **Yaiza Hernández** y **Abdul Baraka**, ambos en la rama Química, a los que separan 4 años y experiencias diferentes: para uno la escasa presencia de mujeres en alguna familia profesional es una evidencia, para otra la experiencia laboral en el comercio o en la industria alimentaria hacen que conozca de primera mano la segregación horizontal y vertical.

SUS ENFOQUES



Rosa Teringuer con dos de sus alumnos de Proyectos de Edificación. En este grado hay también una alumna.

La Formación profesional en el claustro del CPIFP no resulta paritaria, porque es reflejo de la realidad de la generación inmediatamente anterior, motivada por la presencia femenina minoritaria en los estudios Superiores y de la propia FP de las mujeres en ramas como las representadas en la oferta formativa. Sin embargo la Dirección del centro y la Jefatura de Estudios están a cargo de mujeres, de los departamentos de Edificación y Química, con asistencias de otros compañeros en jefaturas complementarias y secretaría.

Hablamos con el equipo directivo representado por **Sonia Gil**, directora; **Jesús Molina**, Jefe de Estudios de Formación para el Empleo, y **Belinda Nadal**, Orientadora.

Belinda tiene experiencia en prácticamente todos los niveles educativos no universitarios y se ha descubierto en un cambio de paradigma gracias a su trabajo en la FP, con anterioridad en el IES Sierra de Guara y ahora, en este centro. Ve claramente las oportunidades de poder situar a cada persona frente a sus propios intereses y esto lo traslada a contrarrestar el sesgo de género en su quehacer, no solo para visibilizar y empoderar a las chicas en las ramas masculinizadas sino para favorecer la comunicación en equipo de mujeres y hombres y para resaltar las capacidades personales como valor añadido en las ramas feminizadas.

Jesús, desde el departamento de Electricidad, conoce el potencial de cada alumna y cada alumno, concediendo a la tutoría un papel esencial. Está pendiente de las necesidades y oportunidades que plantea su alumnado y busca acabar con la "sobrepotección" hacia las alumnas en sectores masculinizados, algo que enmascara la condescendencia.

Destaca la importancia de los Planes de Igualdad de Empresa que hacen que la captación de nuevas trabajadoras y trabajadores se realice desde esos parámetros.

Por su parte, **Sonia** empatiza desde su propia experiencia con el alumnado femenino recordando etapas profesionales suyas a pie de obra donde vivió machismos cotidianos, encarados en su momento con resiliencia y temple pensando en el futuro más igualitario para su situación y las de otras. No es ajena a enfrentarse al rechazo en las "matrículas" en su etapa universitaria y, posteriormente, en el acceso a un empleo por el hecho de ser mujer en mundos masculinizados, cuestiones de las que ha aprendido y enseña en el trato y contenidos con alumnas y alumnos a favor de la normalización.

Recuerdo a un chico decirme que no llegaría a nada siendo "mujer, catalana, mora y musulmana". Todas esas cuestiones son para mí motivo de oportunidad, hablo varios idiomas, tengo la mente abierta y me adapto a distintos contextos. Mi familia siempre reforzó que creciera con las mismas oportunidades que mi hermano.

Melissa Ticherfatine

Cuestiono la presencia mayoritaria de las mujeres en la atención al público: para los hombres supone una discriminación; para nosotras, más contratadas porque "vendemos más", hay algo de "cosificación", de "reclamo".

Yaiza Hernández

En mi ciudad de origen un amigo nos pasó a una compañera y a mí un trabajo de electricidad en una vivienda. La dueña nos rechazó por ser mujeres, no consideró nuestra capacidad. El prejuicio sexista está en mi país. Lo observo de menos intensidad en España. Por contra aquí el racismo es un problema.

Carmela Nguema

IGUALDAD Y EQUIDAD SEGÚN ELLOS:



Deberíamos ser iguales ante un mismo puesto de trabajo.

Iván Pascual

Simplemente es no hacer diferencias de género, tratar de forma igual a hombres y mujeres. Hay que mostrar comprensión y empatía por cualquier circunstancia.

Esteban Rodríguez

Considero importante si la persona está capacitada para desarrollar correctamente o de la mejor manera posible su puesto de trabajo, con independencia del género.

Leonardo Díaz

En mi clase desafortunadamente no se ve reflejada esta igualdad ya que todos los alumnos somos hombres. Los últimos años el fútbol femenino está creciendo mucho en nuestro país en cuanto a visibilidad y promoción del mismo. En Huesca por ejemplo hace 10 años había un solo equipo de fútbol femenino que era el Peñas, actualmente el Peñas sigue teniendo ese equipo pero la SAD Huesca posee 6 equipos en las diferentes categorías y con niñas de todas las edades y cuerpos técnicos formados tanto por hombre como por mujeres indistintamente.

Alex Bosque

Ninguna de mis amigas se interesaba por temas relacionados con la tecnología, y en el caso de, por ejemplo, las dos compañeras que estaban en el bachiller tecnológico, ambas tenían una vocación, aportada por experiencias familiares o personales, y no por las políticas de género, que, a una de ellas incluso le disgustaban.

Sergio Larrosa

El trato justo hacia los trabajadores por parte de la empresa es imprescindible para el buen ambiente de trabajo. El respeto por cada uno de los empleados por parte de la empresa y el respeto de los trabajadores hacia los compañeros es algo básico.

Victor Guerrero

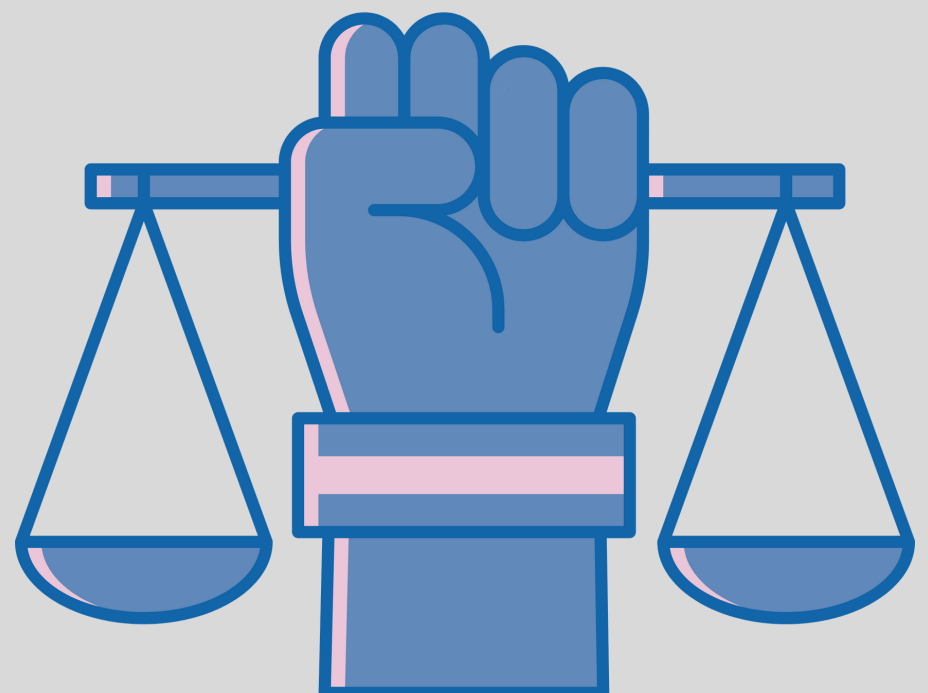
Ambos sexos deben tener las mismas oportunidades de acceso. Un trato equitativo buscaría a la mejor o al mejor sin prejuicios.

Raúl Lucas

David Bustamante es estudiante en la familia profesional de Comercio. No era su primera opción, pero en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma no había plazas. En esta grado conseguirá conocimientos y práctica en un sector que puede emplearle, aunque coincide en la experiencia de Yaiza Hernández cuando corrobora "Un perfume no te lo vende un chico", luego se considera el reclamo femenino en las ventas.

Con los ojos puestos en una gran empresa de próxima instalación local, valora que en empresas medianas y grandes la presencia de directivas sea un hecho.

Abdul Baraka estudia en una de las ramas profesionales consideradas "mixtas", esto es, con presencia paritaria entre mujeres y hombres, la Química. Aporta al concepto de Igualdad y Equidad otra sección, la del Origen y la realidad multicultural.



VIVIR LA DISCRIMINACIÓN



Por ser mujer he vivido un montón de experiencias: me han seguido a altas horas de la noche, me han gritado por la calle, me han tratado con condescendencia de forma muy gratuita, etc.

Alba Navajas

En cierta ocasión para un puesto directivo existían dos postulantes, casualmente un hombre y una mujer, algo notable fue que la mujer tenía un currículum impecable incluso mucho mejor que del hombre y todo parecía que el puesto sería para ella, pero, para sorpresa de todos, fue elegido el hombre pese a no tener las capacidades para atender en ese cargo directivo.

Samanta Sánchez

Alguna vez he recibido algún comentario insinuando que soy más "floja" por ser mujer

Ángela Atarés

La mayoría de compañeros en Bachillerato, entre los que no me incluyo, trataban a las compañeras de una manera condescendiente, siempre intentando ayudarles porque eran minoría. La segunda fue una mala experiencia con una profesora, en este caso de Filosofía, que no solo daba un trato preferente a las chicas de la clase sino que además favorecía a los alumnos de Letras sobre los de Ciencias.

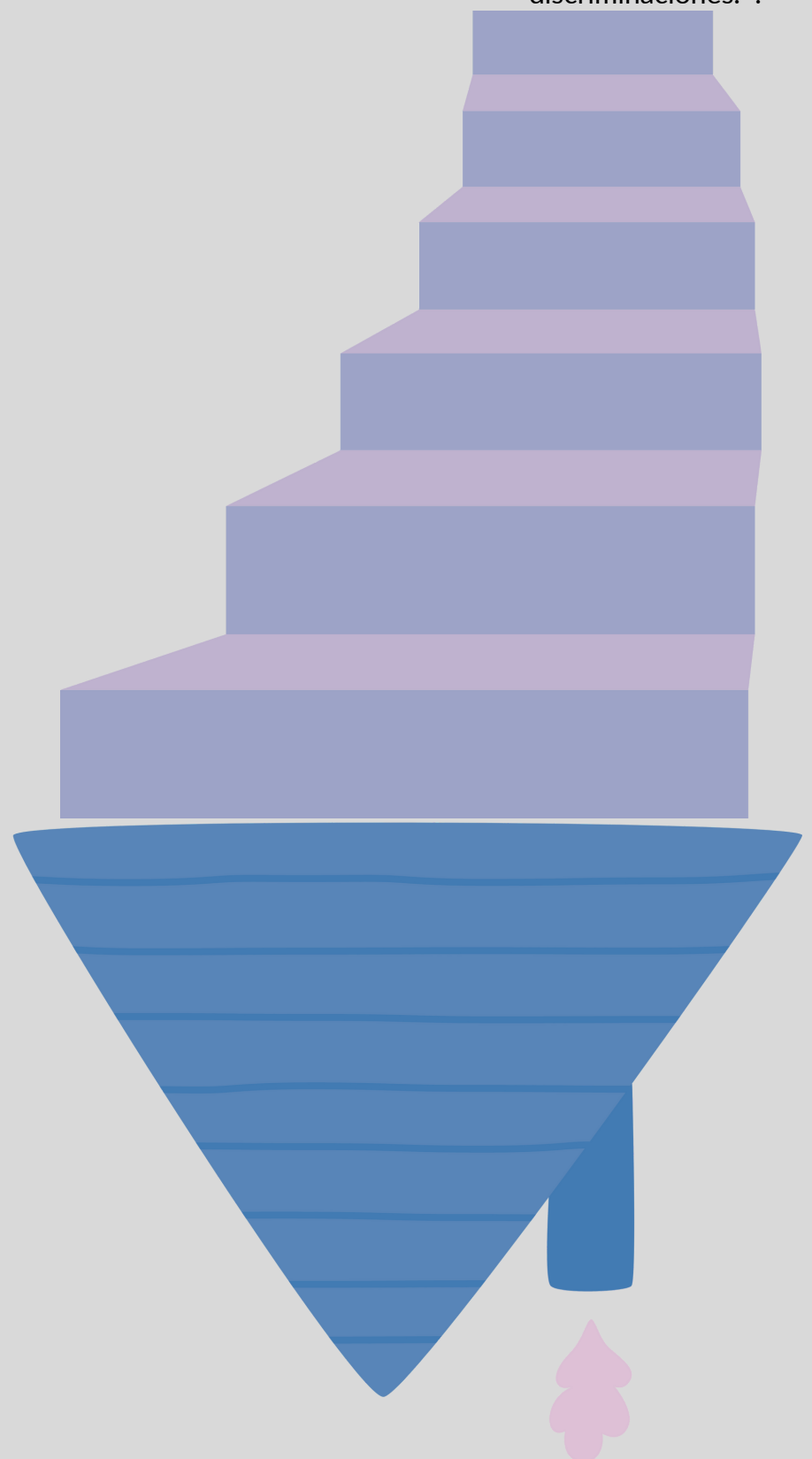
Sergio Larrosa

La discriminación que he sufrido es que, para el nacimiento de mi primer hijo, tuve dos semanas de permiso, en lugar de las 14 semanas que tuvo mi mujer. Con el segundo tuve, 4.

Otro momento fue que me informé para montar mi propio negocio y resulta que al tener más de 30 años perdía unas opciones por "joven", sin embargo a mi mujer (con mayor poder adquisitivo y formativo en ese momento) le alargaban la edad para pedir esas ayudas a sus 35 años.

Víctor Guerrero

El resto de los entrevistados no ha SENTIDO discriminación por el hecho de ser hombre. Sin embargo tres de las entrevistadas y tres de los entrevistados mencionan la discriminación por razones étnicas. En el caso de las entrevistadas se mencionaron dos situaciones: la de discriminación por pertenencia a un colectivo y la de discriminación por asociación. En cualquier caso, siguiendo la doctrina Crenshaw, la **interseccionalidad**, el cruce de la discriminación por género y por etnia, es algo más que una doble discriminación. Supone la amplificación de la suma de discriminaciones.



ELLAS EMPRENDIENDO



Me da un poco de miedo no ser lo suficientemente buena, pero supongo que con el tiempo se me pasará. No quiero hacer jornada partida, pero lo bueno de esta profesión es que hay muchísima demanda, así que creo que no será difícil acabar en una empresa con un horario que se ajuste a mis preferencias.

No tengo planeado tener cargas familiares, así que la conciliación con mi vida personal (hobbies, etc.) no debería ser un problema. Tengo asumido que la formación continua es una parte esencial de mi profesión.

No me veo abordando el emprendimiento por nada del mundo, porque no me apetece enfrentarme a ese estrés y prefiero la seguridad de un puesto asalariado.

Alba Navajas

El emprendimiento me parece una buena opción en un futuro, ya que me gustaría tener libertad para planificar programas de entrenamiento y atender a la clientela de forma personalizada. Sin embargo, entiendo que tendría que enfrentar los desafíos de tener un negocio propio que hoy en día son complicados.

Ángela Atarés

Desempeñando el trabajo que a mí me gusta me sentiría muy feliz, siempre y cuando trabaje en un buen ambiente laboral, donde me ofrezcan seguridad laboral, estabilidad laboral y en donde me sienta tranquila y conforme de trabajar, Sé que llegarán cambios y tendré que afrontar diferentes situaciones a lo largo de mis carrera y a lo largo de mi vida laboral, pero soy consciente que cualquier situación que llegue debo de afrontarla con la mayor profesionalidad posible. Algo que me gustaría es seguir preparándome, aprendiendo cada vez sobre tecnologías ya que es algo que siempre está en evolución, en algún momento me gustaría tener mi propia empresa y ayudar a mejorar la vida de las personas y del mundo

Samanta Sánchez

Carmela Nguema lleva 1 año en España. Su padre es electricista en Guinea Ecuatorial y ella siempre se ha sentido atraída por el oficio aunque "no me dejaban como chica acercarme". En un futuro se ve de vuelta a su país para emprender un negocio de venta e instalación de placas fotovoltaicas, por lo que no descarta ampliar su formación profesional en Energías Renovables.

Melissa Ticherfatine parte en breve al Erasmus en París. Sus intereses incluyen el mundo inmobiliario y el interiorismo y ya ha trabajado como azafata de imagen, teleoperadora, en atención al público y en un almacén. El emprendimiento es algo que ha aprendido en el ámbito familiar y no se ve trabajando más que para sí misma.

El sector de **Yaiza Fernández** resulta más complejo porque hay una amplia concentración. Su prioridad es aprender de quienes saben y observar para descubrir un nicho vacío o sobre el que imprimir valor añadido, como en el campo de la microbiología.



¿PRESENCIA PARITARIA EN LA FORMACION PROFESIONAL?

Redacción



LA IGUALDAD EN LA EMPRESA, EN EL EMPRENDIMIENTO, EN LA INICIATIVA NECESITA DE LA PRESENCIA PARITARIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FORMACION PROFESIONAL Y EN LOS ESTUDIOS SUPERIORES dentro de CADA UNA DE LAS DISCIPLINAS.



Fotografía de Anthony Privet

La tendencia del mercado de trabajo es la de mercantilizar competencias entre quienes ya presentan unas habilidades aprendidas en sus procesos de socialización.

Según el estudio de AGUADO, CANO Y SÁNCHEZ (2020) existe una concentración de la matrícula femenina en las cinco familias profesionales orientadas hacia los servicios frente a la dispersión de la matrícula masculina en el resto de familias profesionales que incluyen la industria la construcción y las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación. Desde 2011 hay un descenso en todos los niveles de FP del grupo de mujeres. En las titulaciones universitarias STEM la presencia de mujeres actualmente, según la Organización de Estados Iberoamericanos, está cifrada en España sobre el 13%. EL sesgo de género podría hacer, como ocurre en otras ocasiones, que las mujeres tendiesen a procurarse una titulación superior a la del puesto de trabajo al que aspiran o potencialmente el mercado puede ofrecerles, sin embargo no se produce la correlación. La tendencia incorpora a los hombres a formaciones feminizadas pero no ocurre al revés.

Por otra parte la formación profesional en los ámbitos del cuidado y del bienestar presenta un currículum para el que se sigue preparando a las mujeres dentro de la economía no monetarizada, lo que supone que una desvalorización de las habilidades y competencias incluidas en ese campo que, todavía no alcanza en lo académico la presencia y prestancia de las competencias en otros campos.

La homologación europea en el sistema de competencias profesionales ha supuesto un importante incremento de alumnado en la Formación Profesional. Su importante reestructuración y la inclusión de importantes bisagras en todo el sistema educativo para la interrelación ha supuesto un importante incremento de prestigio y confianza en su eficacia a corto, medio y largo plazo.

La paridad presencial en la Formación Profesional en general está conseguida, en términos de la Comisión Europea -mínimo del 40% y máximo, del 60-. No así en cuanto a la sectorialización, ni en cuanto a su presencia en todos los niveles de FP, donde los hombres son mayoría en los grados básicos.

Solo existen familias profesionales mixtas en Grados Superiores -paridad de mujeres y hombres- en Artes gráficas, Artes y Artesanías, Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Industrias alimentarias y Química. Esta tendencia no se observa en todos los niveles más que en Comercio e Industrias alimentarias. En Edificación y Obra civil se dibuja cierta tendencia a la incorporación de mujeres en los Grados superior y medio, no así en la Formación básica (Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias)



Fotografía de Chevanon Photography



Fotografía de Cottombro Studio

Las expectativas de integración laboral, que depende de la oferta específica del mercado de trabajo y la imagen que se proyecta de dicha oferta; la orientación académica familiar y social, esenciales entre adolescentes; los referentes en el círculo más próximo de ocupación y dedicación, canalizan las expectativas de chicas y chicos, potenciales demandantes de formación profesional.

Además y por lo general, a mayor dispersión de matrícula en familias profesionales, que ocurre con el alumnado masculino, mejores condiciones laborales y menor precariedad laboral, lo que incluye el mayor valor que se concede al universo STEM frente a otras necesidades productivas y reproductivas. Con este panorama existen claramente algunos aspectos sobre los que trabajar sinérgicamente, contando con las políticas globales pero enfocando las propuestas en red:

- 1.- La Orientación centrada en los intereses de cada niña y cada niño, cada adolescente y joven, estableciendo los correctores necesarios para superar el sesgo de género en cada edad.
- 2.- El fomento del trabajo en equipo, cooperativo, que dé su lugar a cada habilidad y cada talento en la resolución de problemas.
- 3.- La formación permanente en las familias y el profesorado en cuanto a valores de Igualdad y concreción del discurso igualitario en hechos y evidencias.
- 4.- El cultivo de referencias próximas en el círculo más cercano de cada adolescente sobre aptitudes y actitudes, que superen el estereotipo profesional, y el de las más relevantes en su círculo menos próximo, colocándolas a pie de calle, haciéndolas "semejantes", dado que esas personas referente una vez tuvieron su edad, sus gustos, sus tendencias, sus intereses. En ese sentido es vital la visibilización de las mujeres y su experiencia, desde un punto de vista personalizado, para que cada una se referente de todas y también para ellos.
- 4.- El esfuerzo en las organizaciones empresariales y en las administraciones públicas por extender propuestas igualitarias de acceso y promoción a través de sus Planes de Igualdad de Empresas/Administraciones.
- 5.- La relación continua y nutritiva entre tejido productivo y de servicios con la Formación profesional, cuidando los aspectos de desarrollo local y global, desde un enfoque en materia de diversidad y, por supuesto, género.
- 6.- La difusión incansable de buenas prácticas y la versatilidad incorporada a los currícula personales frente a los itinerarios semicerrados que refuerzan la continuidad y suelen ser contrarios a la exploración y a la experimentación en materia de decisiones.



Fotografía de Monstera

BIBLIOGRAFÍA:

Aguado Hernández, Juli Antoni; Cano Montero, Fco. Javier; Sánchez Pérez, M^a José (2020) Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación*, 13 (3), 308-327 <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/16583>

