MAGAZINE

DOSSIER: HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES A RITMO DE TORTUGA

DOSSIER: UN AÑO DE CORONAVIRUS, UN AÑO DE IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN

EL BREXIT Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES

EDICIÓN 01/2021

Queridos/as lectores/as:

No sé si alguno o alguna conocerá la película “El orden divino”. Describe de forma angustiosa, reveladora, en ocasiones humorística el proceso social hasta la introducción del derecho al voto de las mujeres en 1971 en Suiza. Sí, han leído bien. ¡1971! Muchos de los logros relativos a la igualdad entre las mujeres y los hombres no son tan antiguos. Cuando nací, muchas mujeres casadas estaban obligadas por ley a ocuparse de la casa; sus maridos podían prohibir a las mujeres asumir un puesto de trabajo fuera.

El presente número de EZA-Magazine se centra en la igualda de género como tema principal.

Y no se ha elegido este momento por casualidad: el 8 de marzo es el Día Internacional de los Derechos de las Mujeres. También en la UE nos queda mucho por hacer. Una de las formas más patentes de discriminación es la brecha salarial entre mujeres y hombres. En Europa se sitúa en un 14,1%. Si los hombres ganan 1 euro, las mujeres deben conformarse con 0,86 céntimos. De forma simbólica, comparadas con sus homólogos masculinos, las mujeres han trabajado gratis a partir del 10 de noviembre en el año 2020.

Las razones que provocan la brecha salarial son diversas y de sobra conocidas. Sin embargo, por el momento se ha mejorado poco la situación. En los últimos 8 años, la brecha apenas se ha cerrado un 1%. A este ritmo, ¡las mujeres tendrán que esperar todavía 84 años más para alcanzar la igualdad!

Hace un año, la Comisión Europea presentó su Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Un año después se concretiza en una propuesta de directiva sobre la transparencia salarial. A través de medidas vinculantes se quiere dejar en evidencia la discriminación para que se pueda luchar eficazmente contra ella. Todavía queda por debatir la forma exacta que revestirán los instrumentos propuestos. Sin embargo, se trata de un paso en la buena dirección. Un texto se puede quedar en papel mojado y las leyes se tienen que aplicar para ser eficaces, como muestra el hecho de que en el año 2021 en la UE todavía estemos hablando sobre este tema, aunque el principio de un mismo salario por un mismo trabajo esté consagrado en la legislación de la UE desde 1975. La sociedad europea en su conjunto tendrá que superar estereotipos y estructuras de poder obsoletas para mostrar que la desigualdad de género no forma parte del orden divino, ¡sino todo lo contario! Contradice la idea fundamental de la mujer y del hombre como creados a imagen y semejanza de Dios.

Sigrid Schraml
Secretaria general

CONTENIDO

4–13
DOSSIER: HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES A RITMO DE TORTUGA:
El índice de igualdad de género: una Europa de la desigualdad
Entrevista: la profesora Yvonne Benschop nos habla sobre las causas y las consecuencias de la desigualdad
Presentación: IPEO, la plataforma de EZA, recaba datos sobre la desigualdad

14–17
DOSSIER: UN AÑO DE CORONAVIRUS, UN AÑO DE IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN:
El seminario “EZA goes online”: un breve repaso
Informe de la experiencia: el año 2020 en la Nell-Breuning-Haus

18
EL BREXIT Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES:
Kevin Flanagan nos habla sobre la situación actual en el St. Antony’s Centre del Reino Unido

20
AVISO LEGAL

UNA EUROPA DE LA DESIGUALDAD

El tema de la igualdad de género es uno de los asuntos centrales que aborda EZA. En el seminario inicial del año de formación 2020/21 se fijó este tema en la agenda.

En EZA-Magazine deseamos ahondar un poco más en la cuestión a través de un dossier, entre otras razones, porque la crisis de la COVID-19 amenaza con hacernos retroceder en avances logrados en materia de igualdad.

TEXTO: Lukas Fleischmann
IMÁGENES: Shutterstock

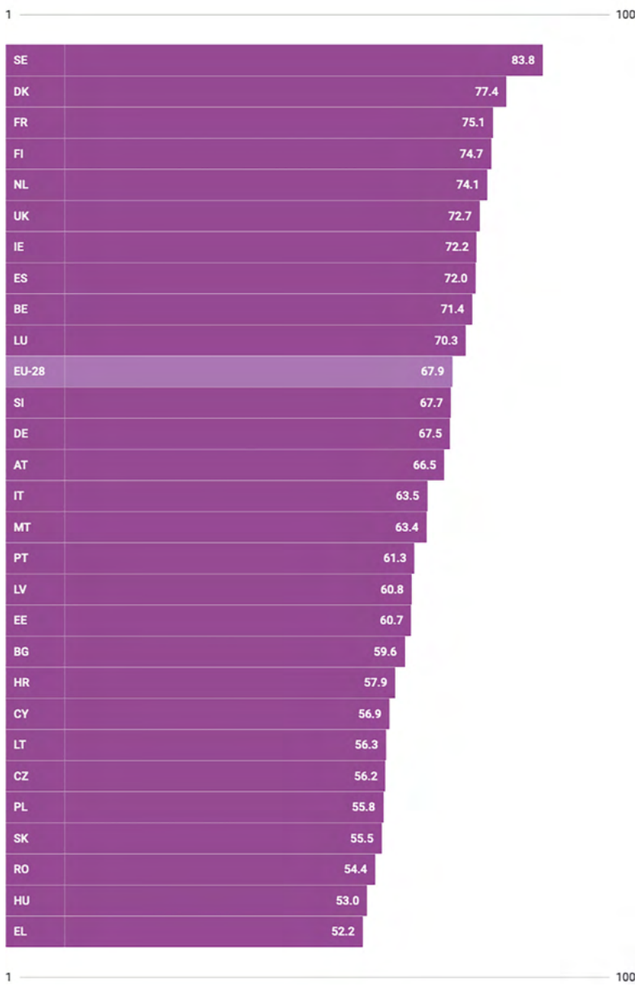
Presentaremos datos y estadísticas y conversaremos con una académica sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad. Además, vamos a presentar una iniciativa de una plataforma de EZA, IPEO (Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades).

Una de las conclusiones principales del estudio de EUROFOUND sobre el tema, publicado en diciembre de 2020, fue precisamente que la pandemia de la COVID-19 amenaza con acabar con algunos de los logros alcanzados en materia de igualdad (véase EZA-Magazine 2/2020). Al mismo tiempo, la Comisión de la UE lanzó su “Estrategia para la igualdad de género 2020-2025”, que se marca como objetivo una mejora significativa de la igualdad entre hombres y mujeres para 2025. Contiene ambiciosos objetivos, como poner fin a la brecha salarial entre hombres y mujeres o alcanzar la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones, así como en el ámbito político. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), con sede en Vilna, se necesitaría esperar hasta 2080 para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en la UE, si se mantiene el ritmo actual en los esfuerzos políticos y de la sociedad civil.

HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO A PASO DE TORTUGA

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) de Vilna presentó el pasado mes de octubre la quinta edición de su índice de igualdad. Este índice forma parte esencial del seguimiento de los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la UE. Se miden una serie de indicadores en los ámbitos del trabajo, el dinero, los conocimientos, el tiempo, el poder y la salud. También aborda dos ámbitos adicionales: la violencia y las desigualdades que se solapan.

TEXTO: Lukas Fleischmann
GRAFICO: European Institute for Gender Equality (Index 2019)

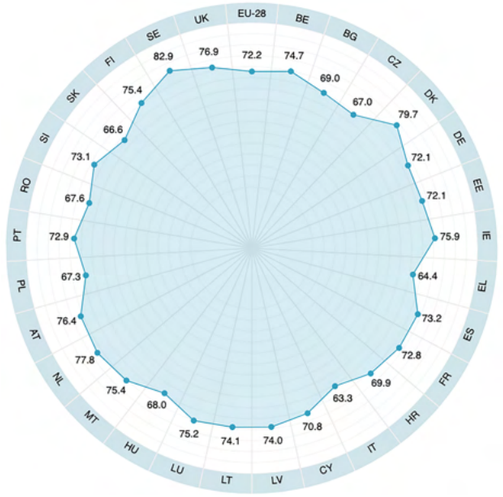


PANORÁMICA GENERAL

En la panorámica general, Suecia destaca en primer lugar en la igualdad de género con una puntuación de 83,8 sobre 100. A la cola encontramos a Grecia, precedido de Hungría y de Rumanía con valores globales de poco más de 50. La media de la UE se sitúa en 67,9. De acuerdo con los cálculos del EIGE significa, por lo tanto, que la UE se encuentra a unos 60 años de la plena igualdad entre hombres y mujeres, si se mantiene el ritmo actual.

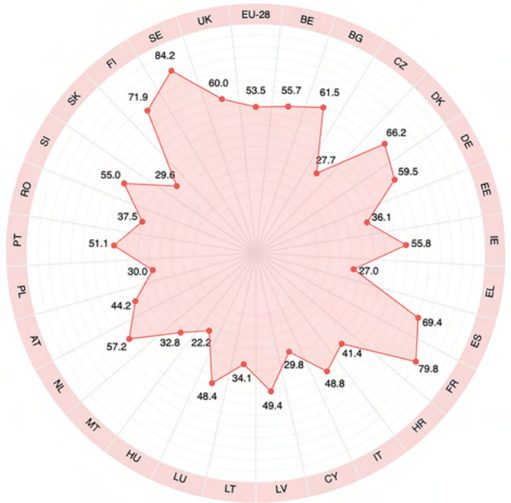
EL ÁMBITO LABORAL

En el índice sobre el ámbito laboral se distingue entre la participación general en la vida laboral y el reparto y la calidad del trabajo. Aunque las mujeres participan en el mercado laboral prácticamente al mismo nivel que los hombres, se constata una importante desigualdad en la calidad y el reparto del trabajo. Una vez más Suecia figura en primera posición, mientras que Italia ocupa el último lugar. La actual brecha salarial se sitúa de media en la UE en un 14,1%. Por lo tanto las mujeres ganan un 14,1% de media menos que los hombres por el mismo trabajo.



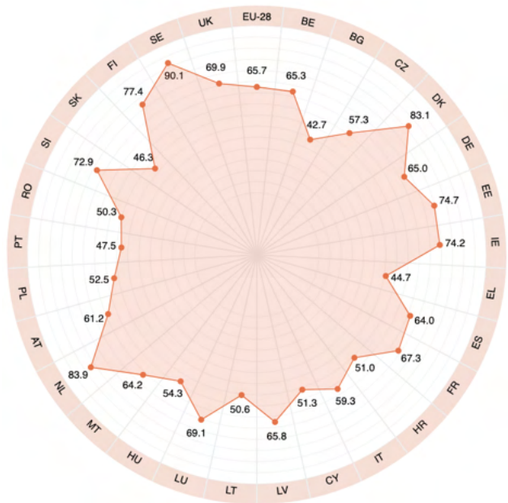
EL ÁMBITO DEL PODER

Este gráfico muestra el índice relativo al "Poder" o la capacidad de influencia. Las cifras muestran la combinación de una serie de subíndices relacionados con cuestiones como el poder político, económico o social. En este ámbito se desmarcan dos países: Suecia y Francia. En el subíndice relativo al poder económico Francia se sitúa muy por delante. A la cola aparece Hungría con 22,2 sobre 100 puntos. Este es el ámbito con la mayor desigualdad. La media de la UE se sitúa en tan solo 53,5 sobre 100 puntos.



LA CUESTIÓN DEL TIEMPO

En este índice se incluyen las desigualdades relacionadas con el tiempo, como el dedicado a las tareas del hogar o a actividades sociales. Muestra hasta qué punto las mujeres sufren desigualdad en relación con las tareas de casa y las actividades sociales, porque deben dedicarles de media más tiempo que los hombres. Suecia sigue apareciendo a la cabeza en la igualdad de género en este tema, con una importante ventaja, seguida de Dinamarca y de los Países Bajos. Bulgaria cierra la clasificación en este índice.



“RESULTA SORPRENDENTE QUE INCLUSO UN SECTOR QUE EMPLEA MAYORITARIAMENTE A MUJERES AL FINAL ESTÉ DOMINADO POR LOS HOMBRES.“

LA PROFESORA YVONNE BENSCHOP

La profesora Yvonne Benschop nos habla sobre la desigualdad en el lugar de trabajo, los peligros resultantes y cómo puede abordarlo el mundo político y la sociedad.

ENTREVISTA: Lukas Fleischmann
IMÁGENES: Yvonne Benschop

EZA: El índice del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) nos pinta un cuadro bastante negro sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Los años 2020 y 2021 no parecen aportar una mejora considerable debido a la pandemia, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres. Antes de entrar a comentar las razones, tal vez deberíamos aclarar qué significa realmente la desigualdad de género. ¿Nos podría mencionar algunos ejemplos en los que tal vez no se piense tan fácilmente?

Yvonne Benschop: La desigualdad de género se refiere a las desigualdades sistémicas entre mujeres y hombres relativas al poder y el control sobre objetivos, recursos y resultados en la sociedad y en las organizaciones. Tiene que ver con la posición de las mujeres, de los hombres y de las personas no binarias, así como con las diferentes interpretaciones de masculinidad y feminidad. La desigualdad de género no solo es una cuestión de género, sino también de la interseccionalidad del género con otras categorías sociales relevantes, como la clase, la etnicidad, la edad, la sexualidad, la discapacidad o ausencia de esta. También hoy en día, en el año 2021, se tienen que asumir grandes desigualdades de género. Quedan patentes en las estadísticas relativas al mercado laboral y en las cifras sobre la brecha salarial. Sin embargo, también en los contactos informales surgen desigualdades. Las personas que ostentan el poder se relacionan informalmente con personas similares porque en su trabajo tienen ocasión de conocer a personas en una situación equivalente y buscan ese contacto. Resulta altamente probable que la información y el apoyo social en estas redes permanezca en círculos de hombres blancos cisgénero altamente cualificados, lo que les facilita acaparar todas las oportunidades.

EZA: Aunque la mayoría de los trabajadores en el sector sanitario son mujeres, las decisiones sobre la estrategia para luchar contra la pandemia fueron tomadas mayoritariamente por hombres. ¿Qué nos dice esa realidad sobre la desigualdad de género?

Yvonne Benschop: Nos muestra que la desigualdad de género no es algo que pertenezca al pasado ni ha dejado de ser un problema; no la hemos superado, aunque nos guste pensar que así es. Resulta sorprendente que incluso un sector que emplea mayoritariamente a mujeres al final esté dominado por los hombres. Sin embargo, la desigualdad de género no es solo un problema de representación de las mujeres; es mucho más. Tiene que ver con normas sobre el trabajo y los trabajadores, con normas que fijan que los cuidados es un trabajo típicamente femenino y que presentan a las mujeres como mano de obra ideal en el ámbito sanitario. Por otra parte, la pandemia también ha mostrado las cualidades de liderazgo de las mujeres. No impera la desigualdad de género en todas partes.

„LA DESIGUALDAD DE GÉNERO SE REFIERE A LAS DESIGUALDADES SISTÉMICAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES RELATIVAS AL PODER Y EL CONTROL SOBRE OBJETIVOS, RECURSOS Y RESULTADOS EN LA SOCIEDAD Y EN LAS ORGANIZACIONES.“

EZA: Según el Instituto Europeo de Desigualdad de Género, una de las razones principales por las que persiste la desigualdad en el año 2021 es la segregación en la educación. En algunos países, como en Alemania o en los Países Bajos, la situación ha empeorado incuso desde 2010, lo que significa que a las niñas y las jóvenes les resulta ahora más difícil acceder a la misma educación, sobre todo en las disciplinas CTIM. ¿Cuáles son las razones?

Yvonne Benschop: La educación es claramente un factor que contribuye a la desigualdad y la segregación en la educación tampoco favorece la igualdad. Sin embargo, se trata de una cuestión de segregación horizontal, es decir, del reparto de los diferentes sectores. La segregación vertical, en otras palabras las diferencias en el nivel, muestra una imagen bien diferente. Observamos que más mujeres consiguen un título universitario que los hombres, con mejores resultados en las notas y en la duración de sus estudios.

„EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO SIEMPRE SE HA VISTO MARCADO POR UN PROCESO MUY LENTO. DEBEMOS SER CAPACES DE ADOPTAR UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA Y MIRAR UN PAR DE DÉCADAS ATRÁS PARA PODER CONSTATAR ESTOS AVANCES; TODAVÍA PERSISTEN MUCHAS DESIGUALDADES.“

EZA: Sin embargo, las mujeres tienen mayor riesgo de perder su puesto de trabajo y deben realizar más tareas no remuneradas, por ejemplo, asumiendo una mayor responsabilidad en el cuidado de sus familiares. Durante la pandemia las mujeres han sufrido más consecuencias negativas que los hombres. ¿Corremos el peligro de perder los avances logrados en los últimos años?

Yvonne Benschop: El camino hacia la igualdad de género siempre se ha visto marcado por un proceso muy lento. Debemos ser capaces de adoptar una perspectiva histórica y mirar un par de décadas atrás para poder constatar estos avances; todavía persisten muchas desigualdades. No todas las desigualdades son igual de visibles, sobre todo para aquellas personas que se encuentran en una posición privilegiada. Y siempre existe el peligro de dar pasos hacia atrás y que haya oposición a la igualdad de género, así que debemos permanecer alerta para proteger los logros alcanzados.

EZA: Adoptemos un enfoque práctico. ¿Cómo puede la patronal ofrecer una mayor igualdad en las empresas o en las organizaciones? ¿Qué medidas se podrían adoptar?

Yvonne Benschop: No existen soluciones mágicas ni una receta única que puedan ayudar a la patronal. Requiere un duro trabajo, estructuras, procesos de trabajo, normas y cambios de mentalidad. Ayuda contar con una ambición clara de conseguir cambios y líderes o un equipo de dirección que asuma la responsabilidad de comprometerse con la igualdad de género de forma explícita y a la larga. Por ejemplo, se puede proporcionar un presupuesto generoso y una infraestructura para el trabajo de igualdad con el fin de elaborar un plan de igualdad a medida que permita abordar los problemas específicos relacionados con este tema en el seno de la organización.

EZA: ¿Cómo se puede conseguir un mismo salario por un mismo trabajo y qué papel desempeñan la política, las empresas y las organizaciones de trabajadores en este proceso?

Yvonne Benschop: Se trata de uno de los objetivos centrales que todavía debemos alcanzar. Existe legislación y normativas para garantizar un mismo salario por un mismo trabajo, pero todavía no se aplican. Los gobiernos deben desempeñar su papel y colocar esta injusticia en la agenda política. Las organizaciones de trabajadores deben ejercer presión para que así sea y convertir este principio en una prioridad en sus negociaciones con la patronal. Existen ejemplos de empresas que asumen su responsabilidad y que corrigen las brechas salariales y se trata de ejemplos que se puede y se debe seguir.

EZA: La desigualdad empieza en casa. ¿Qué medidas ejemplares pueden adoptarse en la propia familia? ¿Cómo pueden los hombres contribuir a la igualdad de género?

Yvonne Benschop: La desigualdad es un fenómeno polifacético que está presente en todo el mundo, en la sociedad, en el lugar de trabajo y en nuestra vida privada. Para las familias heterosexuales resulta importante replantearse el reparto del trabajo por género. No es que resulte muy romántico pensar en la negociación de la división del trabajo, pero es algo necesario, si no se quiere acabar con un reparto tradicional. Un permiso parental más generoso para padres jóvenes permitiría facilitar un reparto más equitativo del cuidado de los niños entre los hombres y las mujeres desde el principio. Los hombres deben acogerse a estos permisos y apoyar y promover los objetivos profesionales de su pareja con el fin de contribuir a la igualdad de género.

EZA: Muchas gracias por esta entrevista.

Yvonne Benschop es profesora de Dirección y Administración de Empresas y de Comportamiento Organizacional en la Universidad Radboud de Nijmegen en los Países Bajos. Es catedrática de Dirección y Administración de Empresas e investiga de forma multidisciplinar sobre „El género y el poder en la política y la dirección“, con un equipo en el que colaboran más de 20 investigadores e investigadoras provenientes de ámbitos como la administración y dirección de empresas, las ciencias políticas, la macroeconomía, la geografía, así como la planificación y el medioambiente. Es profesora asociada del Center for Gender in Organizations de la Simmons School of Management en Boston, Estados Unidos.

AL FIN VISIBLES: LAS MUJERES EN EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades (IPEO) ha iniciado un proyecto para recabar datos con el fin de esbozar la situación de la igualdad en los diferentes países que conforman la red de EZA.

HEIDI RABENSTEINER, IPEO
(INTERNATIONAL PLATFORM FOR EQUAL OPORTUNITIES)

"DESDE EL SIGLO PASADO, LA SOCIEDAD EN EUROPA HA DADO PASOS FUNDAMENTALES HACIA LA IGUALDAD. SIN EMBARGO, LAS MUJERES TUVIERON QUE LIBRAR UNA LARGA LUCHA PARA COSECHAR LAS PRIMERAS VICTORIAS Y VERLAS PLASMADAS EN DERECHOS. "

TEXTO: Lukas Fleischmann/Heidi Rabensteiner
IMÁGENES: Heidi Rabensteiner

Bozen – En el año 2021 todavía queda mucho camino por recorrer hasta la igualdad de género. Desde el siglo pasado, la sociedad en Europa ha dado pasos fundamentales hacia la igualdad. Sin embargo, las mujeres tuvieron que librar una larga lucha para cosechar las primeras victorias y verlas plasmadas en derechos. A través de un nuevo proyecto de recopilación de información, IPEO (Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades), plataforma de EZA, desea dar a conocer la historia y la evolución de las medidas legislativas en los países de la UE. La presidenta de IPEO, Heidi Rabensteiner, invita a las organizaciones interesadas a participar en el proyecto. "En los seminarios de EZA constatamos que, en ocasiones, no es nada fácil comparar la igualdad de género a nivel transnacional porque la historia y las tradiciones de cada país son muy diferentes", comenta Rabensteiner. "Por esta razón queremos desarrollar un marco que nos lo permita".

El objetivo de la recopilación de datos no es meramente informativo, sino que busca también servir de base para futuras recomendaciones para la acción. "Cuando se conocen los derechos y su origen, se pueden exigir de forma más consciente", recalca Heidi Rabensteiner, que es de Tirol del Sur y se ha encargado de recabar los datos para realizar el repaso histórico de Italia. A partir de septiembre de 2021 se procederá a su publicación y se completará con informes de otros países. "Animamos a todos nuestros centros miembros a participar en el desarrollo de esta documentación", añade la secretaria general de EZA, Sigrid Schraml. "Esperamos lograr así unos datos que nos sirvan como base para nuestro trabajo de formación de los trabajadores y las trabajadoras".

Se debe lograr una igualdad de oportunidades realmente eficaz

Esta iniciativa busca contribuir a la consecución de la igualdad en la práctica, así como alentar a las mujeres a permanecer en los sindicatos, en las asociaciones y en las empresas. "Con el fin de incorporar las cuestiones de género de forma generalizada, se debe reforzar la importancia estratégica de la igualdad de oportunidades", comenta Heidi Rabensteiner. En su encuentro anual y en diferentes proyectos de EZA, IPEO ofrece a mujeres y hombres comprometidos de diferentes países de la UE un foro para el intercambio de ideas sobre la evolución de las políticas de igualdad relativas a la vida laboral y los sistemas de seguridad social. Entre otros temas, se aborda la brecha entre la igualdad formal y las condiciones de trabajo reales, la doble o triple carga de las mujeres con el cuidado de los niños y de familiares mayores, la falta de reconocimiento de una "eficacia en el sistema", así como unas pensiones dotadas de una cantidad insuficiente.

Información + concienciación = empoderamiento
"Una mirada a otros entornos culturales y marcos legislativos permite una emocionante incursión en el proyecto europeo", añade Heidi Rabensteiner. "Resulta útil reconocer que son similares las problemáticas que surgen en el mundo laboral, en la organización familiar y en las estructuras sociales".

El tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral: las consecuencias de la pandemia del coronavirus y las perspectivas constituyen uno de los temas centrales del próximo seminario de IPEO que se prevé celebrar en diciembre de 2021. Se trata de abordar el papel de las mujeres durante la pandemia, así como el miedo a que se relegue de nuevo a las mujeres a los roles tradicionales en el mercado laboral. También se analizarán detenidamente los empleos relevantes dentro del sistema en los que trabajan principalmente mujeres. Para más información, visite **www.eza.org.**

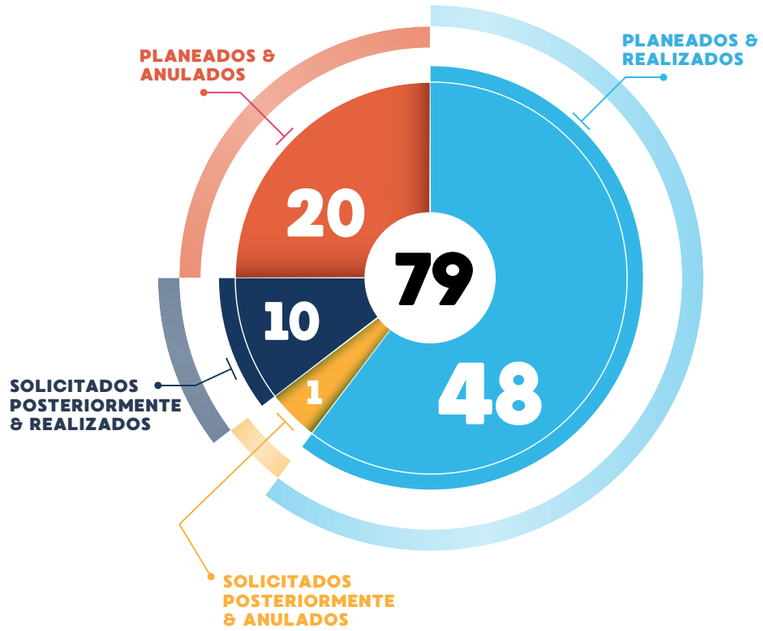
UN AÑO DE CORONAVIRUS, UN AÑO DE DIGITALIZACIÓN

En los más de 35 años de historia de EZA, nunca se ha visto tan trastocado un programa de formación como el del año 2020/21, que tuvo que cambiar y actualizarse continuamente debido a la crisis del coronavirus. Sin embargo, también tuvo una consecuencia positiva: una oleada imprevista de digitalización.

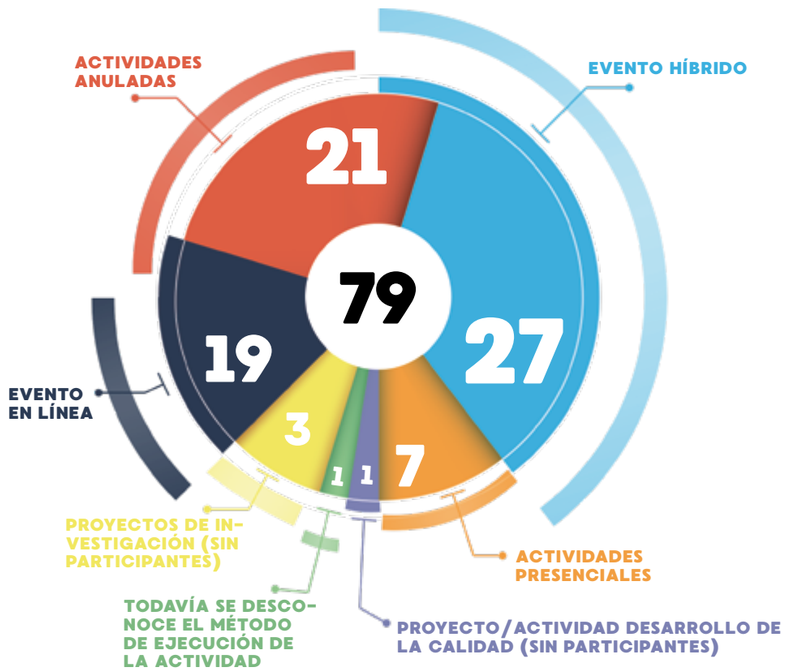
TEXTO: Lukas Fleischmann
IMÁGENES: iStock

La red de EZA y sus seminarios se mantienen vivos gracias a los contactos personales y al intercambio cara a cara. Con alrededor de 70 actividades de formación llevadas a cabo cada año junto con sus organizaciones miembros, EZA tiene la oportunidad de promover la solidaridad europea, así como de defender los derechos de los trabajadores dentro de la UE y más allá de sus fronteras. Por culpa de la crisis, se vieron imposibilitadas las formaciones presenciales durante meses. Toda la situación planteó grandes retos a la red, pero se encontraron respuestas esperanzadoras. Hasta el momento, todos los eventos se habían organizado en presencial. Sin embargo, en el último año se ofrecieron un total de 58 actividades de formación en línea o en formato híbrido. La secretaría de EZA, así como las organizaciones miembros, aprendieron rápidamente y ese proceso sirvió para reforzar las competencias digitales de los compañeros y las compañeras. Ahora tanto EZA como los centros afiliados han adquirido competencias que permiten organizar seminarios en varios idiomas con una participación interactiva. También se logró desarrollar formatos que ofrecen la posibilidad de llevar a cabo seminarios híbridos. Además, se pudieron celebrar reuniones de los órganos de EZA en línea, manteniendo la plena capacidad de toma de decisiones incluso durante una pandemia mundial.

NÚMERO DE SEMINARIOS



TIPO DE EVENTO



"LOS SEMINARIOS HÍBRIDOS SON EL MODELO DEL FUTURO"

La Nell-Breuning-Haus de Herzogenrath (Alemania), miembro de EZA, también improvisa y se adapta a la nueva situación. Informe de la experiencia a lo largo de un 2020 tumultuoso.

TEXTO: Rainer Rißmayer

El 26 de febrero de 2020 se podía leer lo siguiente en la prensa: "Por primera vez se detecta el coronavirus en Renania del Norte-Westfalia: se diagnostica la infección a un hombre de Heinsberg". Hasta aquel día el virus había surgido siempre en otra parte. El fin de semana siguiente organizábamos un evento para nuestros/as asesores/as voluntarios contra el acoso laboral, junto con la Confederación Alemana de Sindicatos, el Movimiento de Trabajadores Católicos y la diócesis de Aquisgrán. De repente cancelaron su participación el 50% de las personas y solo pudimos organizar la actividad de forma muy limitada. Ese "en otra parte" se había convertido de repente en "aquí al lado".Rápidamente quedó claro el coronavirus cambiaría nuestra labor de formación, además de provocar unas terribles consecuencias para las personas afectadas y sus familiares. Sin embargo, en mi caso, todavía pasé por una "fase de negación" y pensé durante cierto tiempo que íbamos a poder seguir como hasta ahora. En otras palabras: una formación clásica en presencial con sus importantes componentes de aprendizaje informal. Por necesidad tuve que ofrecer en marzo algunos encuentros en línea (no hablaría en este caso de seminarios propiamente dichos).

El verano nos permitió hacer ciertas cosas y pudimos llevar a cabo en formato tradicional e in situ nuestro seminario de EZA en cooperación con el centro afiliado Podkrepa. Sin embargo, tuve que aceptar que se producía un cambio importante en el mundo de la formación. Junto con mi equipo nos autoformamos y realizamos una serie de seminarios: gestión de seminarios y de proyectos digitales; de la conferencia en línea al webinario; el diseño didáctico de formaciones digitales; dinamizadores y herramientas para el trabajo digital, así como la ludificación del trabajo de formación. Con estos conocimientos y la contratación de una plataforma conforme a la protección de datos volvimos a ofertar de nuevo en otoño los seminarios en la NBH, pero ahora en línea. En diciembre y en enero pudimos de nuevo ofrecer muchos eventos para los representantes de los trabajadores.

Inspirados por los seminarios organizados por centros miembros de EZA como Fidestra (Portugal) y DAKE (Grecia), dimos nuestros primeros pasos hacia los seminarios híbridos. Hemos constatado que para mis colegas y para mí, independientemente de la pandemia, este es el modelo del futuro. En el futuro trabajo de formación, un elemento esencial será esa combinación de participantes presenciales y de personas conectadas en línea al mismo tiempo.Por esta razón, después de la formación del personal hemos procedido a equiparnos a nivel técnico, con dos salas de formación en las que contamos con pantallas interactivas de 86 pulgadas, micrófonos y cámaras, además de adquirir nuevos ordenadores para poder llevar a cabo eventos híbridos.

Junto con los colegas de la oficina de EZA y los conocimientos expertos de la Escuela Superior Técnica de Colonia hemos podido incorporar nuestra experiencia en una nueva oferta para los socios de EZA, así como para otros sindicatos y organizaciones de trabajadores de Europa. En diciembre se organizó el primer seminario como evento híbrido y nos alegra pensar en la continuación y en una posible profundización en 2021. Sin embargo, el desarrollo de la Nell-Breuning-Haus aún no ha terminado. Ahora estamos convirtiendo un antiguo taller en un estudio de grabación, en el que queremos ir produciendo vídeos de aprendizaje, píldoras de vídeo, palabras de bienvenida, etc. También seguro que damos pasos adicionales relacionados con el trabajo de formación sobre el diálogo social a nivel europeo. Por el momento estamos estudiando la cuestión de formaciones con varios idiomas de trabajo y también deseamos recalcar su importancia fundamental para el diálogo social.

EL BREXIT Y LA JUSTICIA SOCIAL

Hace unos meses se completó el Brexit y desde entonces tanto la UE como el Reino Unido tienen que acostumbrarse a la nueva situación. El centro miembro de EZA, St. Antony's Centre de Manchester informa sobre los retos actuales.

TEXTO: Kevin Flanagan
IMÁGENES: St. Antony's Centre

En el año 2019, St. Antony's Centre celebraba su 40 aniversario como organización que apoya a las personas en el mundo laboral, a las personas desempleadas o las que tienen una baja cualificación. No podíamos ni imaginar que en 2020/21, con la COVID-19 y más recientemente con la implementación del Brexit, íbamos a asistir a un socavamiento de los logros alcanzados por los trabajadores y las trabajadoras. Nuestro sistema nacional de salud (NHS) y el sector sanitario dependen de inmigrantes de la UE. Muchas de estas personas retornan a sus países de origen, porque perciben una mala remuneración, sufren malas condiciones de trabajo y deben demonstrar para junio de 2021 que residen de forma permanente en el Reino Unido para acceder a un permiso de residencia indefinido en el que se les otorgará el llamado "settled status". En este contexto, el NHS y el sector sanitario se enfrentan a una crisis de grandes proporciones por falta de mano de obra. Según las previsiones del crecimiento de empleo previstas en el sector para toda la UE, les resultará muy difícil a los empleadores británicos mantener el ritmo y contratar al personal necesario, sobre todo porque las personas recién llegadas al Reino Unido tendrán que demostrar que acceden a un puesto de trabajo que ofrezca una remuneración de al menos 30.000 libras anuales (muy por encima de los salarios habituales en el sector sanitario / en el NHS).

No hacen más que multiplicarse las consecuencias negativas del Brexit sobre el empleo y sobre las empresas en el Reino Unido. Los transportistas informan sobre los grandes problemas de importación y exportación que provocan en los controles en la frontera la confusión imperante relativa a la documentación. Mientras escribo este informe más de un 50% de los camiones que regresan vía Dover cruzan la frontera vacíos, con todas las consecuencias que eso conlleva para los puestos de trabajo en el sector comercial y logístico. Aumentan los costes directos para los transportistas. La pesca sigue trayendo grandes quebraderos de cabeza, sobre todo para las empresas que exportan a la UE, puesto que los arrastreros a menudo no salen de puerto o llevan sus capturas a los puertos de Europa continental, con el consiguiente impacto sobre los puestos de trabajo locales. Desde hace más de 25 años, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE/FEIE) se han alzado como el apoyo principal para las inversiones en infraestructuras y cualificación en la economía británica. El FSE es el que más ha contribuido a mejorar la cualificación y las oportunidades de la población británica, sobre todo para aquellas personas que viven en las zonas más desfavorecidas. Por el momento, se ha alargado el actual programa del FSE para afrontar las consecuencias de la pandemia, pero no sabemos qué lo reemplazará tras 2022, si es que lo reemplaza otro programa. Resulta poco probable que el gobierno británico invierta en el mismo grado, lo que tendrá un gran impacto sobre las personas pobres y poco cualificadas, así como sobre las iniciativas comunitarias y las organizaciones benéficas financiadas por programas europeos, entre otras St. Antony's Centre.

Las decisiones políticas adoptadas por el Reino Unido no resultan oportunas; el nuevo "Skills White Paper" (libro blanco sobre competencias) británico ha creado un nuevo fondo de cualificación nacional denominado „National Skills Fund" para que los adultos que no hayan alcanzado el grado de acceso a la universidad o una formación profesional (nivel 3) puedan acceder a una plena cualificación. Sin embargo, las cualificaciones se limitan a ciertas ramas industriales y no hay indicios de una financiación como la que proporcionaba de forma sostenible el FSE para ayudar a las personas con baja cualificación a encontrar un empleo o a mantenerlo. No queda clara la propuesta del libro blanco para apoyar a los adultos con poca cualificación a adquirir las competencias esenciales que les permitan realmente acceder al grado de acceso a la universidad o a completar un título de formación profesional (nivel 3). Si comparamos con los amplios objetivos que se marcaba el FSE, constatamos que el actual marco de cualificaciones británico no promueve la movilidad social ni la reducción de la creciente desigualdad. El gobierno es de la opinión de que los empleadores tienen un mayor derecho a participar en el nuevo fondo. Sin embargo, la patronal invierte en unos pocos sectores y menos en la formación inicial o profesional. En noviembre, el gobierno anunció que pondría fin al Union Learning Fund (ULF) en abril de 2021. Este fondo, creado en 1998, dotado anualmente con 12 millones de libras está gestionado por la confederación sindical Trade Union Congress (TUC) que distribuye los fondos a los sindicatos para promover y facilitar las actividades de cualificación, así como para la formación de adultos en empresas con la participación de los responsables de formación de los sindicatos. El fondo, cofinanciado también a través de iniciativas del FSE, emplea a más de 600 personas que ahora se enfrentan al paro o a una reconversión profesional, precisamente en un momento en el que la demanda de estos servicios no ha hecho más que aumentar en el marco de la pandemia de la COVID-19.

Se elimina el fondo ULF pese a haber demostrado su continua y elevada tasa de éxito en la reinserción y en la formación de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras sin cualificación. En colaboración con el distrito noroeste GMB del sindicato General Workers Union, el St. Antony's Centre ha empleado este fondo para mejorar el acceso a ofertas de formación a trabajadores y trabajadoras británicos, con el fin de mejorar sus conocimientos básicos de inglés, matemáticas e informática. A través de nuestro trabajo de proximidad también hemos podido apoyar el empleo en algunas de las comunidades más pobres del noroeste de Inglaterra. En lugares como Blackpool o Accrington con elevadas tasas de pobreza, nuestro centro ha logrado asesorar, formar y apoyar en la práctica a más de 400 personas en paro, para hacer frente a la crisis de desigualdad en el Reino Unido. Se trata de una crisis que resulta especialmente patente en el marco de la pandemia y ante las cifras crecientes en los casos en el ámbito de las relaciones laborales.

El trabajo del St. Antony's Centre se sigue basando en el pensamiento social cristiano. Creemos que la solidaridad y el diálogo europeo son más necesarios que nunca tras el Brexit, puesto que vemos un cambio radical en la economía británica, así como unas consecuencias tremendas, como por ejemplo el aumento del empleo precario y de la pobreza que afectan tanto a personas mayores como jóvenes. Mantendremos esta relación con EZA y con nuestros numerosos amigos de toda la UE, tan importante para nosotros y para todos en estos momentos.

MAGAZINE

AVISO LEGAL

Publicado por
EZA – Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores
Johannes-Albers-Allee 2, 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Redacción
Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (editor responsable), Kevin Flanagan, Rainer Rißmayer, Heidi Rabensteiner

Diseño editorial y gráficos
Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotografías y gráficos
EZA, European Institute for Gender Equality, Shutterstock, iStock, Sofia Wunderling

Frecuencia de publicación
Tres números por año
Esta publicación cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea.