



CARTA EDITORIAL

Prudencia con las "vacas locas"

Santiago MATEO SAHUQUILLO (*)

Prudencia es la actitud que los Gobierno deben de tener con un tema como el de las "vacas locas" que ha explotado en la frontera de paso del siglo XX al XXI y que se ha estado desbordando día a día. La alarma social despertada es lógica si tenemos en cuenta que se está afectando a un tema tan delicado como es el de la salud, y además que la ganadería de vacuno, como sector económico está atravesando uno de sus peores momentos arrastrada por esta crisis.

El hecho de que un 25% de este sector pueda desaparecer en la comunidad autónoma no es para tomárselo a la ligera. Son unas 8.000 familias las que dependen del vacuno y las pérdidas que se están produciendo son importantes.

Por este motivo, las autoridades deben dejarse de hacer manifestaciones rimbombantes, a veces hasta contraproducentes, y ponerse manos a la obra para atajar esta crisis de verdad. Hay que dejar en manos de los expertos y entendidos en la materia esta cuestión y sobre todo agilizar cualquier tipo de investigación que se realice para no contribuir a que la alarma siga creciendo.

Ya en el mes de diciembre, se ha notado un descenso del precio del vacuno por esta crisis que afecta de forma directa a los ganaderos y que ven como de repente sus cabezas de ganado están bajo sospecha.

Los consumidores no nos complicamos la vida y si nos empiezan a alarmar con la situación de una determinada carne, desviemos nuestras compras hacia otra, y por eso digo que si a esto unimos determinadas declaraciones no muy afortunadas sobre lo que se debe consumir o no, se puede dar al traste con un sector sin que se haya llegado a comprobar si lo que se dice está suficientemente comprobado.

Las últimas declaraciones de la Unión Europea recomiendan que se deje de consumir unas determinadas partes del animal. Seamos pues serios en este tema y vayamos acotando el problema en su justa medida.

*Santiago Mateo Sahuquillo, editor de ECONOMIA Y EMPRESAS DE CASTILLA-LA MANCHA

El sector eléctrico y la mujer: ¿Polos opuestos?

IGNACIO FELPETO SANTERO

TÉCNICO DEL EURO INFO CENTRO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE TOLEDO

No hace tanto tiempo que Concepción Arenal debía disfrazarse de hombre para poder asistir a la universidad. Estudiar o trabajar en determinados ámbitos estaba reservado a los hombres y se aducían todo tipo de explicaciones para justificar esta situación, algunas de ellas tan peregrinas, que se basaban en la supuesta menor capacidad intelectual de la mujer.

Afortunadamente, los tiempos cambian y mucho. Si analizamos la realidad social de la época del sufragismo y la realidad actual en el universo de las nuevas tecnologías, podemos hacer una idea del avance sin precedentes que ha tenido lugar en este siglo. Sin embargo, a nadie se le escapa que la evolución tecnológica y los cambios sociales no han ido siempre cogidos de la mano, y los problemas de hace cien años persisten hoy en día, con el agravante de darse en una sociedad moderna que pretende haber superado sus complejos hace tiempo.

La discriminación se ha refinado, se ha hecho más sutil, acorde con los nuevos tiempos que corren: categorías profesionales inferiores, salarios más bajos, dificultades para promocionarse, contratos precarios. La mujer se enfrenta a multitud de dificultades no sólo en la búsqueda de un puesto de trabajo, sino también en el correcto desempeño del mismo una vez lo ha encontrado. Esto no es una apreciación personal, sino que basta con echar un vistazo a las cifras que aporta la encuesta de población activa para comprobar que en sectores como el industrial tan sólo 1 de cada 4 trabajadores es mujer.

Tal vez los españoles, con esa capacidad autocrítica que nos caracteriza, hemos buscado una explicación a este fenómeno en nuestra tradición cultural, con esa impronta machista que todavía hoy influye notablemente en nuestra forma de pensar. Sin embargo, un análisis más profundo de la cuestión nos muestra que se trata de un problema predicable de multitud de países del espectro europeo más allá de la mera anécdota sobre el carácter de los latinos.

Y es aquí donde entra en juego el sector eléctrico, un sector de rabiosa actualidad, inmerso, todavía hoy, en un proceso de liberalización. En este ámbito, bajo las cuentas de resultados subyace una realidad social que muchas compañías comienzan a plantearse: las compañías están compuestas eminentemente por hombres y estas envejecen a la par que sus empleados. Los recursos humanos se han convertido en un sólido pilar sobre el que se sustentan las grandes compañías y los errores en la planificación pueden suponer un elevado coste, por



Ignacio Felpeto Santero.

eso muchas han comenzado a considerar la necesidad de implementar nuevas políticas que incidan en la igualdad de oportunidades como un valor añadido para la empresa.

La igualdad de oportunidades se plantea, por tanto, no como un objetivo a largo plazo sino como una necesidad actual que afecta a las compañías. Toda una pluralidad de organizaciones coordinadas por la compañía hidroeléctrica sueca SYDKRAFT hemos comenzado a trabajar sobre esta necesidad, a través de un proyecto denominado ENEQO-igualdad de oportunidades en el sector eléctrico, con el apoyo de la Comisión Europea y fruto de este trabajo se han obtenido una serie de conclusiones que exponemos a continuación.

En primer lugar, es preciso señalar que desarrollar políticas basadas en la igualdad de oportunidades implica una serie de ventajas competitivas para la empresa. El hecho de aumentar el número de mujeres empleadas en las compañías eléctricas implica una mejora en la organización del trabajo y en las relaciones interpersonales; se generan nuevas ideas con un fuerte componente innovador al existir distintas perspectivas, consiguiendo un aumento la creatividad. Políticas de igualdad de oportunidades permiten atraer gente más joven, lo que se traduce en la renovación generacional de compañías en las que el perfil de edad es muy alto debido a la escasa movilidad del personal. Esto permite a las empresas ofrecer una imagen más atractiva y competitiva, tanto ante los clientes como ante los empleados, y ocupar una situación privilegiada en el mercado.

Pero ¿cuáles son las medidas que podrían adoptar en este caso las compañías eléctricas? Esta claro que las compañías deben ser conscientes de que es necesario la implementación de nuevas políticas de recursos humanos que

tengan en cuenta tres aspectos claves: contratación, formación, promoción.

En primer lugar, las compañías deberían comenzar por un análisis de su situación, desarrollando paneles de discusión o talleres de trabajo con el fin de identificar los principales obstáculos para la igualdad de oportunidades existentes en el seno de las mismas.

En lo que se refiere a la política de selección y contratación de personal, se debe asegurar una adecuada formación para los entrevistadores, que les permita superar los efectos perniciosos de los estereotipos, debiendo fomentar que todos los grupos de entrevistados incluyan mujeres. En lo que se refiere a las modalidades contractuales, se debe fomentar la utilización

de aquellas que permiten combinar mejor la jornada de trabajo con la vida familiar (horario reducido y flexible).

En cuanto a la promoción de la mujer en la empresa, una vez formalizado el contrato, hay que señalar la necesidad de establecer políticas que fomenten la rotación y el reentrenamiento profesional pasando por distintos puestos de trabajo, pero atendiendo también al proyecto personal de cada trabajador/a. En este sentido, los acuerdos colectivos deben ser lo suficientemente flexibles como para permitir la movilidad entre categorías de hombres y mujeres, sin distinción de sexos.

La formación es el otro aspecto que no debe ser descuidado. La oferta formativa debe ser ampliada y se debe fomentar la incorporación de la mujer sobre todo a cursos de formación continua en los que esté especialmente subrepresentada. En todo caso, la formación, con independencia de que se dirija a hombres o a mujeres, debería integrar un módulo sobre igualdad de oportunidades que permita a los destinatarios acercarse a la problemática de la discriminación salarial y/o profesional. La formación, además, puede suponer un adecuado mecanismo para mejorar la autoestima de los trabajadores en el seno de las empresas.

La igualdad de oportunidades se presentará, por tanto, como la seña de identidad de las compañías de vanguardia, integrando el elemento humano en el diseño de sus políticas. Calidad, respeto al medioambiente, seguridad e higiene laboral eran, hasta ahora, los instrumentos fundamentales que permitían filtrar los procesos industriales. La igualdad de oportunidades es un nuevo elemento que jamás debe quedar en un segundo plano si queremos desarrollar auténticas políticas integradas e innovadoras de gestión empresarial.