

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Women in local councils en Irlanda del Norte

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Infrarrepresentación femenina en puestos de trabajo reservados a cargos electos o a empleados públicos en las Administraciones Locales de Irlanda del Norte. Ello implica que no se refleje con nitidez en estas organizaciones la composición social de la comunidad.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Instaurar una iniciativa para las Administraciones Locales de Irlanda del Norte que supone la adopción de una serie de medidas encaminadas a conseguir una representación de las mujeres en puestos de trabajo (estén estos reservados o no a cargos electos) acorde a la composición social de la comunidad.

TERRITORIO:

Irlanda del Norte.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleadas públicas y titulares de cargos electos en las Administraciones Locales de Irlanda del Norte.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Equality Commission for Northern Ireland (Coordinación).

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

“Women in Local Councils - making a difference initiative” es una iniciativa llevada a cabo para fomentar la igualdad de género entre las trabajadoras y los trabajadores públicos de las Administraciones locales de Irlanda del Norte. Esta iniciativa viene impulsando acciones desde el año 2006. En su diseño participaron una amplia gama de organizaciones como la Asociación de Gobiernos Locales de Irlanda del Norte, la Plataforma Europea de Mujeres del Irlanda del Norte, la Alianza para los Servicios Públicos de Irlanda del Norte o el Departamento de Medio Ambiente, bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad de la Administración Pública de Irlanda del Norte.

En enero de 2009, se formó un grupo de trabajo en virtud del cual se diseñó el plan “Women in Local

Councils”, consecuencia directa de la iniciativa. A través del mismo se pretenden identificar y combatir todas las formas de infrarrepresentación de las mujeres en la Administración pública local de Irlanda del Norte. De esta manera, el plan adopta como misión principal el incremento de la representación de la mujer en los diferentes puestos de trabajo de la Administración Local (reservados a empleados públicos o a cargos electos), fomentando así el logro de un cambio significativo en la cultura organizativa que refleje con mayor nitidez la composición social de la comunidad. Sin embargo, algunas de las acciones que se engloban dentro de la iniciativa se venían desarrollando con anterioridad a la adopción del plan.

La iniciativa se basa en los cuatro valores fundamentales de equidad, justicia, compromiso y oportunidad y ha dado lugar al desarrollo de actuaciones en cuatro ámbitos: cambio cultural, conciliación de la vida laboral y familiar, democracia local y desarrollo personal.

Bajo la denominación “cambio cultural” se pretenden desarrollar acciones que faciliten implementar un cambio en la cultura organizativa de las distintas Administraciones Locales. La iniciativa pretende servir de base para establecer una cultura de trabajo en igualdad y un ambiente de trabajo en el que se tome como referencia la consecución de una igualdad material y no simplemente formal.

Dentro de estas acciones nos encontramos con iniciativas como “Employee Volunteering Challenge”, mediante la cual se pretende fomentar la capacidad para trabajar en equipo de los empleados públicos a partir de su participación durante un día en algún proyecto de servicio a la comunidad o vinculado a la preservación del medio ambiente o “Women in Challenging Careers”, a través de la que se asesora a las niñas de escuelas secundarias de Irlanda del Norte en relación a sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional en sectores laborales con infrarrepresentación femenina. “Women, Peace and Security”, por su parte, se desarrolla al hilo de la Resolución 1.325 de la ONU y pretende reunir a mujeres norirlandesas en situación de conflicto y post-conflicto para fomentar entre ellas la cultura del entendimiento.

Encaminadas al cambio organizativo también se encuentran actuaciones como “Surviving and Thriving at the Top”, una serie de sesiones de networking en las que se han llegado a reunir hasta a ochenta mujeres que ocupan altos cargos en el sector público con expertos de reconocido prestigio en torno a diversos temas de especial relevancia para el desempeño profesional de las primeras o “Encouraging Women into Political and Public Life”. En este último supuesto, se trató de una reunión organizada en noviembre de 2007 en

Hillsborough Castle en forma de foro a partir del cual se posibilitó la reunión entre mujeres y los más destacados líderes políticos de las Administraciones Locales para intercambiar experiencias y necesidades.

En el ámbito de la conciliación laboral y familiar las acciones incluidas en la iniciativa pretenden fomentar la flexibilidad laboral en el entorno de las organizaciones públicas. Con ello se busca conseguir ventajas para la trabajadora, que encuentra así una mayor satisfacción y motivación, y para la Administración, que puede contar con empleadas más motivadas y tiene que hacer frente a menores costes de absentismo.

Dentro de este tipo de acciones destacan las iniciativas “Work-Life Balance Model” y “Managing Childcare Needs”. En el primer caso se trata de un proyecto piloto en el que participaron cuatro condados durante el año 2009 entre los que se fomentó la realización de buenas prácticas en materia de conciliación y se creó una red para su intercambio. El segundo proyecto se ha puesto en marcha desde 2006 para fomentar el establecimiento de guarderías en Administraciones Locales de Irlanda del Norte.

Las medidas encaminadas a incrementar la democracia local pretenden conseguir que exista una representación femenina en cargos electos de la Administración Local acorde con la composición de la sociedad. Dentro de este tipo de acciones, además de “Women, Peace and Security” o “Encouraging Women into Political and Public Life”, a las que antes hicimos referencia, se encuentran otras como “Mentoring”, “Managing the Media Workshops for Political Representatives”, “Young Women Moving into Politics and Public Life” o “Zomba Trip, Malawi”.

“Mentoring” es un programa que pretende que las mujeres puedan ser asesoradas y recibir formación por parte de altos directivos del sector público. En marzo de 2010 el programa, con el apoyo de los principales partidos con presencia en la Administración Local norirlandesa, se extendió al ámbito de la representación política para apoyar a las mujeres interesadas en servir a sus comunidades desde los gobiernos locales.

Mediante la celebración de las reuniones “Young Women Moving into Politics and Public Life” se pretende alentar a las jóvenes de entre 15 y 17 años para que se involucren en la vida política de sus comunidades. Por su parte, “Managing the Media Workshops for Political Representatives” es una iniciativa mediante la cual se celebran talleres para mujeres que ocupan cargos electos, asesorándolas en su relación con los medios de comunicación.

Por último “Zomba Trip, Malawi” fue un viaje organizado de diez días a Zomba, para estudiar cuestiones de género y gobernabilidad en un país en desarrollo como Malawi.

Entre las acciones llevadas a cabo para fomentar el desarrollo personal de las mujeres en el ámbito de la Administración Local norirlandesa se incluyen programas como “Next Generation”, “Development Centres” o “Women’s Development Programme”.

“Next Generation” ha supuesto la participación de más de noventa mujeres en dos programas de una semana de duración en el Centro para el Progreso de la Mujer en Política de la Queen’s University mientras que “Development Centres” supone una oportunidad otorgada a veinticuatro participantes que han podido ser evaluadas en los denominados centros de desarrollo en base a un marco de competencias para altos directivos. Por su parte, el “Women’s Development Programme” es un programa para asesorar en su desarrollo profesional a mujeres en puestos de gestión medios y subalternos dentro de la Administración Local.

Dentro de las medidas encaminadas para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito de la Administración local se incluyen además talleres como “Developing Potential” o “How to”.

El taller “Developing Potential”, puesto en marcha durante un periodo de doce meses, ha tenido como objeto permitir a las mujeres participantes evaluar sus fortalezas personales, sus valores y sus aspiraciones profesionales, ayudándolas a establecer metas y un plan de acción para lograrlas. En el han participado alrededor de doscientas mujeres. Por su parte, el taller “How to” se orientó a desarrollar la confianza de las veinte mujeres participantes para poder encarar la totalidad de sus retos profesionales y desarrollar todo su potencial.

IMPACTO:

Como principales logros conseguidos a partir del plan podemos citar la elaboración de una Declaración de Principios respaldada por todos los Consejos de Distrito de Irlanda del Norte en torno a los principios de igualdad y al compromiso de promover una cultura organizativa que fomente que las mujeres se sientan capaces de participar en la Administración local aportando sus habilidades, conocimientos y experiencias.

También cabe hacer referencia a la creación de una red de defensores de género en cada Administración local que han actuado como agentes de cambio o la aprobación, por parte de cada Consejo, de un plan de acción de género que proporciona un marco para localizar cualquier tipo infrarrepresentación de las mujeres en la Administración Local y las barreras que pudieran existir en ella para el acceso de las mujeres.

Asimismo puede destacarse la puesta en marcha de una página electrónica especializada, diseñada para apoyar a las mujeres en la puesta en marcha de la iniciativa y en la que, periódicamente, se incluye la referencia a los distintos planes y eventos que se llevan a cabo en desarrollo de la misma. Completando las anteriores medidas se ha puesto en marcha la semana de las mujeres en las Administraciones locales, que alienta a los Consejos Locales a realizar eventos con motivo del Día internacional de la mujer.

Las estadísticas más recientes en cuanto a la percepción por parte de las empleadas y empleados públicos de Irlanda del Norte de la política de igualdad impulsada desde la Equality Commission datan de 2008. Del informe de ese año cabe destacar que el 86% de los encuestados se encontraban satisfechos con los servicios prestados, lo que representa un incremento de 9 puntos porcentuales sobre los datos recabados en 2004.

Como en 2004, más del 90% de los empleados afirmaron tener un conocimiento suficiente sobre la legislación relativa a igualdad de remuneración o no discriminación por razón de sexo. Los datos atestiguan que el nivel de contacto de la Comisión con los empleadores públicos a través de sus políticas había llegado hasta el 93%.

En 2008, la Comisión pudo constatar como aproximadamente el 11% de los empleados se habían puesto directamente en contacto con la Comisión para buscar asesoramiento en relación a la implementación de políticas de igualdad. De los mismos, aproximadamente el 90% habían mostrado su total satisfacción con los servicios prestados por la Comisión.

En 2008, más de la cuarta parte de los empleadores a los que van dirigidos las políticas de la comisión (que incluyen a los del sector público) informó de cambios en prácticas de igualdad, empleo y procedimientos de contratación como consecuencia directa de la utilización de las políticas impulsadas por la Comisión. El 57% de las organizaciones que habían llevado tres o más consultas a la comisión había cambiado alguno de estos

aspectos estructurales como resultado estos contactos. Las organizaciones que menos habían contactado con la Comisión interesándose por la implementación de políticas de igualdad resultaron las menos propensas a implementar modificaciones en su funcionamiento interno.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2006 - Actualidad.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Presentación:

<http://bit.ly/1a9knly>

Plan de acción de género:

<http://www.equalityni.org/archive/pdf/TemplateGenderActionPlan.pdf>