

Dinámica de trabajo en Grupo

Lan-dinamika taldean



encuentro agentes de empleo y formación hacia la igualdad

berdintasunerako nabigazio-egunkaria osatuz

Objetivo de la dinámica

- Reflexionar conjuntamente sobre las ideas expuestas durante la sesión.
- Consolidar el conocimiento compartido hasta el momento.
- Generar propuestas para el 'Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad'.

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

→ **¿Qué es?**. El producto resultante de los distintos encuentros celebrados en las actividades previstas del Eje del proyecto 'Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad'

→ **¿Qué contiene?**. Las conclusiones de los debates generados en cada uno de estos encuentros

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

→ ¿Cómo se estructura?:

- ✓ **¿Quiénes somos?** Presentación de las entidades y proyectos participantes en la experiencia.
- ✓ **¿En qué hemos trabajado?** Descripción del proceso seguido para elaborar el Cuaderno de Bitácora.
- ✓ **¿Cuál ha sido nuestra experiencia?** Referencias, proyecto a proyecto, de cuál ha sido la experiencia en la incorporación del enfoque de género en ellos.
- ✓ **¿Qué proponemos?** Propuestas realizadas por los y las agentes en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

→ ¿Cómo lo estamos alimentando?:

- ✓ **Dinámicas de grupo.** Desarrollo de dinámicas de grupo en cada encuentro.
- ✓ **Intercambio on-line.** Envío de borrador del 'Cuaderno de Bitácora' a 'Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad' para la realización de aportaciones.

→ **¿Para qué nos va a servir?:** para recoger la experiencia de igualdad de los proyectos EQUAL (como elemento esencial de transferencia) y como soporte/producto de sensibilización/orientación para el diseño de próximas intervenciones de empleo.

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

➔ Ya está disponible la primera versión del Cuaderno de Bitácora



1. ¿quiénes somos?

1. ¿Quiénes somos?

los proyectos EQUAL de Euskadi

ARIADNA: Innovación en el emprendimiento cooperativo de colectivos sociales desfavorecidos

Entidad promotora: [CCO-Desarrollo, Consumo, Euskadi](#)

El proyecto ARIADNA se centra en abrir los procesos de creación de empresas, en su fase conceptual, a todos aquellos personas pertenecientes a sectores desfavorecidos, proporcionándoles los instrumentos necesarios para ello.

AURERATU

Entidad promotora: [GIZ-Industria/Industria Euskadi](#)

El proyecto AURERATU tiene como objeto posibilitar a mujeres y hombres acceder y permanecer en el empleo en igualdad de condiciones, satisfaciendo a la vez la necesidad de conciliar su vida y su trabajo.

DENDU: Rumores de la igualdad en las empresas urbanas alejadas

Entidad promotora: [Auzoakomunak, El Puerto de Leizor](#)

Proyecto dirigido a fortalecer el papel dinamizador de las mujeres en la actividad de procesos de modernización, adaptación e inserción en el entorno laboral de las empresas urbanas alejadas.

DONOSTIA AUZOLAN: Trabajo flexible para conciliar

Entidad promotora: [Consejo de Donostia, Euzkadi](#)

El objetivo del proyecto es promover la implementación de formas flexibles de organización del trabajo y medidas de conciliación en las PYME.

ENPLEGUAREN BIDETIK: Nuevos enfoques para mejorar la inserción de las personas

Entidad promotora: [Consejo de Donostia, Gipuzkoa](#)

Proyecto diseñado para mejorar la inserción de personas en situación de desempleo que surgen como resultado de los procesos de reestructuración de empresas.

GERTU: Creación mercado de la vida diaria

Entidad promotora: [Gizonea Euzkadi](#)

Se quiere impulsar un mercado de calidad de servicios de la vida diaria mediante la promoción de empresas promovidas por mujeres desempleadas de larga duración que adicionalmente pueden presentar otro tipo de problemáticas.

HAZILAN: Búsqueda de comunidades laborales para colectivos en riesgo de exclusión

Entidad promotora: [GIZONEA - Asociación de mujeres de Txorierri, euzkadi](#)

El proyecto HAZILAN pretende establecer una red de trabajo entre organizaciones implicadas en la integración social de personas en riesgo de exclusión.

LAMEGI: Lugar al sector de mercado de empleo como garantía de inclusión

Entidad promotora: [Asociación Euzkadi](#)

El proyecto pretende incorporar aspectos sociales en las contrataciones públicas y la inclusión social en el sector empresarial y la responsabilidad social corporativa.

LANERAKO BIDEAK: Camino hacia el empleo

Entidad promotora: [GIZ- Euzkadi, Gipuzkoa, Euzkadi](#)

Proyecto dirigido a experimentar técnicas innovadoras para mejorar el acceso y la incorporación al mercado laboral de los colectivos sociales con mayores dificultades de acceso al empleo.

MIKROGUNEA: Un espacio para las microempresas

Entidad promotora: [Gizonea](#)

El proyecto pretende fomentar la creación competitiva de las microempresas y personas en régimen de subcontratación mediante la mejora de su acceso a la financiación, de sus procesos de gestión y de su adaptabilidad a las TIC.

1. ¿Quiénes somos?

Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad

El proyecto KIDEITU tiene como objetivo diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de la Comunidad Autónoma de Euzkadi.

El Eje 5 del proyecto está dedicado a movilizar a los y las agentes que intervienen en el ámbito de los programas de empleo en Euzkadi hacia el objetivo de integración del enfoque de género en sus culturas y prácticas de trabajo.

Este Eje se articula en tres líneas de actuación:

>>>**Campaña de sensibilización**, cuyo mensaje clave se centra en promocionar la incorporación del género como cuestión clave de calidad, pertinencia e innovación de los servicios de empleo y formación, hacia lo que debería ser una verdadera estrategia de adaptación y modernización de estos.

>>>**Aula Formativa hacia la Igualdad**. Módulos prácticos de formación presencial y on-line sobre la incorporación del enfoque de género a los servicios y programas de empleo y formación, ofertados periódicamente durante la ejecución del proyecto.

>>>**Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad**. Actividades para la reflexión conjunta entre los y las agentes de empleo y formación, con especial incidencia en los proyectos EQUAL de Euzkadi.

proyectos EQUAL en Euskadi

- >> ARIADNA (+)
- >> AURERATU (+)
- >> DENDU (+)
- >> DONOSTIA AUZOLAN (+)
- >> ENPLEGUAREN BIDETIK (+)
- >> GERTU (+)
- >> HAZILAN (+)
- >> LAMEGI (+)
- >> LANERAKO BIDEAK (+)
- >> MIKROGUNEA (+)

1. ¿Quiénes somos?

>>11 proyectos

>> más de 50
agentes de empleo
y formación

que estamos debatiendo y
reflexionando para que el objetivo de
la igualdad de mujeres y hombres se
haga posible

2. ¿en qué estamos trabajando?

2. ¿En qué estamos trabajando?

el proceso para elaborar nuestro cuaderno de bitácora

1. Encuentro 'Compartir y Construir la Igualdad'

Celebrado el 14 de Diciembre de 2006

2. Encuentro 'La Igualdad en los procesos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial'

Celebrado el 27 de Febrero de 2007

2. ¿En qué estamos trabajando?

encuentro "construir y compartir la igualdad"



2. ¿En qué estamos trabajando?

encuentro "La igualdad en los procesos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial"



3. ¿cuál está siendo nuestra experiencia?



3. ¿Cuál está siendo nuestra experiencia?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"Desde DENDA estamos luchando contra la segregación horizontal y vertical en las empresas urbanas alavesas, mediante planes formativos, innovando los métodos de trabajo y fomentando los servicios para la conciliación. No obstante, incorporar la igualdad en el sector del pequeño comercio plantea importantes dificultades, dado que se trata de un ámbito en el que no hay demasiada experiencia previa."

Araitz Collaresen, Agente de Igualdad del Proyecto DENDA



"Hemos conseguido que las empresas entiendan que conciliación y productividad van unidas. Las dificultades han estado relacionadas con la heterogeneidad de las personas y profesionales que nos rodean, dado que entre los y las agentes de la AD existen diferentes sensibilidades en relación al género y ello repercute en la adecuación de los ritmos de trabajo."

Araitz Amat, Asesora de género del Proyecto Donostia Azpalar

3. ¿Cuál está siendo nuestra experiencia?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"En ARIADNA como grupo hemos conseguido sensibilizar en género a las entidades de la AD. Las dificultades encontradas están relacionadas con que las personas beneficiarias del proyecto poseen otras prioridades más urgentes que la igualdad y las empresas no perciben las ventajas de incorporarlo. También hemos aprendido que las personas involucradas en la integración del principio de igualdad en los proyectos han de poseer unos perfiles profesionales y personales capaces de dar respuesta a situaciones muy diversas en función de las características de las entidades y colectivos con los que trabajan."

Bárbara Domercq, Técnica del Proyecto ARIADNA



"Uno de los atractivos más interesantes del proyecto ha sido la realización de un informe sobre la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones, la conciliación y las necesidades de formación en género en las entidades de la AD. Tras la primera formación en género realizada se ha considerado organizar una nueva formación más 'innovadora' que incidiera específicamente sobre los temas que aborda el proyecto (segregación, causas del abandono del mercado laboral por parte de las mujeres, dificultades que encuentran las mujeres 'reentrantes', etc.) para reforzar los conocimientos e implicación de las entidades de AD."

Araizeta Arretxe, Coordinadora del Proyecto AURREALDU

3. ¿Cuál está siendo nuestra experiencia?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"La igualdad más que una cuestión de exigencia es una cuestión de sensibilidad y voluntad. Pero más allá de la voluntad también requiere de conocimiento técnico y de recursos. En relación a la igualdad, no hay que dar nada por supuesto."

Yolanda Zarraga, Responsable de Igualdad en el Proyecto ENLEKUAREN BIDEAK



"En GERTU no está siendo tan importante el número de empresas creadas en los Servicios de la Vida Diaria por parte de las mujeres como el proceso en el que han participado (Talleres de Desarrollo Personal) mediante el cual se sienten más capaces de afrontar nuevos retos. Asimismo, la creación de redes sociales entre las mujeres (capital relacional) constituye uno de los mayores logros alcanzados en lo que va de proyecto."

Isabel Alter, Coordinadora del Proyecto GERTU

4. ¿qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



4. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial

1. Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres
2. Estimular un clima más propicio para la actividad empresarial de las mujeres
3. Incrementar el acceso de las emprendedoras y empresarias a las oportunidades financieras
4. Fortalecer el rol empresarial de las mujeres
5. Poner en marcha procesos de crecimiento y consolidación de empresas de mujeres
6. Mejorar los sectores donde se ubican las empresas de mujeres y diversificarlas sectorialmente
7. Apoyar la creación y fortalecimiento de las redes de mujeres empresarias
8. Impulsar la participación de las mujeres empresarias en los espacios de poder y toma de decisiones
9. Incorporar la perspectiva de género en los programas institucionales de fomento de la empresarialidad
10. Compartir experiencias y fomentar alianzas en este campo



4. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



M. Ángeles Salda. Especialista de igualdad y empleo. ENRED Consultores

"Tenemos que sensibilizarnos sobre el carácter prioritario de fomentar la creación y consolidación de las empresas de mujeres como parte de las políticas de igualdad. Necesitamos construir una agenda integral que incida a la vez sobre: las empresarias, sus empresas, las redes, la demanda-oferta, el entorno socioeconómico y el entorno institucional, atendiendo siempre la necesidad con la oportunidad. Hay que instituir procesos y encauzarlos entre sí desde un nuevo paradigma incluyente de lo social y lo económico: pre-emprender, emprender, consolidar, crecer, internacionalizar..."

Julia Liberal. Vicepresidenta 2ª del FEDEP y Presidenta de AMPEA

"Euzkadi ha sido una región líder en desarrollo e innovación, pero hoy está a la cola en generación de nueva actividad, dada la falta de vocación empresarial entre los y las más jóvenes. En este contexto las mujeres empresarias estamos pasando por un momento duro, sobre todo por los trabas que encontramos las asociaciones de empresarias para acceder a los espacios de poder y toma de decisiones".

4. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



1. Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres

"Todavía siguen existiendo diferencias en el número de empresas creadas por hombres y mujeres"
Isabel García. Directora de Centro Colaborador de LANRIDE

"Una de las intervenciones a seguir consistiría en trabajar el fomento de la cultura emprendedora para propiciar el cambio de mentalidad"
Juan Carlos González. Técnico de apoyo al autoempleo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

"Habría que fomentar el autoempleo como una alternativa de empleo desde los espacios educativos"
Marta de la Peña. Técnica de Formación y Empleo. Centro de Formación Somonte

Porque las mujeres, normalmente, no se sienten llamadas a ser empresarias. Más bien, llegan a esta opción profesional una vez sus carreras por cuenta ajena no les han satisfecho o por motivos de necesidad económica. En este sentido, hay que prever mecanismos de sensibilización e información, sobre todo en el sistema educativo, a través de los cuales las mujeres también se identifiquen con el rol de empresarias y el aprovechamiento de las oportunidades del mercado: incorporando el espíritu empresarial en el currículum educativo de los chicos y las chicas, abordándolo en los distintos estadios del itinerario formativo (educación primaria, secundaria y superior) y, principalmente, en la orientación profesional. Para ello, un primer paso será el de introducir la cultura empresarial entre los propios educadores y educadoras. Habría de contemplarse también una mayor vinculación entre la universidad y la empresa. La visibilización de ejemplos de mujeres que han triunfado como empresarias se constituirá, en este sentido, en actuación clave.

¿En qué consiste la dinámica de trabajo?

- ➔ **Cumplimentar la ficha**, de forma individual o en grupo (30 minutos).
- ➔ **Exponer y compartir** los resultados de la ficha.
- ➔ **Entrega de la ficha a la organización del evento**, como material de base para el 'Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad'.

Contenido de la ficha

¿Qué es lo que estamos aprendiendo en relación a la situación de partida y las estrategias a seguir para la mejora de la inserción de hombres y mujeres con dificultades de acceso al empleo desde el punto de vista de ...?

- La oferta (empleabilidad)
- La demanda (empresariado, sector público y/o mercados sociales de empleo)
- Los servicios de empleo

¿Qué es lo que debería hacerse para mejorar las intervenciones en el futuro?

- Propuesta de agenda para incorporar la igualdad en los procesos de inserción sociolaboral

Oferta

Situación de partida: perfiles sociales y laborales (edades, niveles educativos, situaciones y apoyo familiar...); competencias, aptitudes y actitudes hacia el empleo; sectores en los que buscan empleo; recursos que utilizan en la búsqueda de empleo; disponibilidad;...

Estrategias: formación en competencias técnicas, sensibilización para la motivación en la búsqueda de empleo; itinerarios personalizados de inserción para el empleo; formación en competencias transversales para el empleo y desarrollo personal; formación en habilidades sociales básicas; orientación para la diversificación de opciones profesionales;...

Demanda

Situación de partida: percepción empresarial para la contratación de estas personas; mecanismos institucionales en esta materia; estado de situación de las empresas de inserción; ...

Estrategias: estudios sobre nuevos nichos de empleo y demandas empresariales; fórmulas de intermediación laboral más inclusivas; campañas de sensibilización empresarial; líneas de responsabilidad social corporativa; fomento de mercados sociales (empresas de inserción, cláusulas sociales en los sistemas de contratación); reserva de cupos y/o incentivos en los procesos de contratación pública...

Servicios de empleo

Situación de partida: grado de cooperación institucional (servicios sociales, servicios de empleo, tercer sector...); grado de coordinación entre servicios (prospección, orientación, formación, intermediación, colocación, prácticas...); preparación de los equipos (formación en género, especialización en colectivos...); tipología de metodologías y herramientas; existencia de recursos de apoyo (becas, ayudas a la conciliación y a la movilidad,...); sistemas de seguimiento y evaluación;...

Estrategias: cooperación institucional (educación, formación, empleo, servicios sociales, organismos de igualdad...) y con entidades del tercer sector (tejido asociativo); integración de servicios a modo de itinerario; personalización de servicios; conformación de equipos interdisciplinares; personal técnico experto en igualdad; herramientas y metodologías de género; recursos de apoyo a la conciliación; recursos de apoyo a la movilidad; sistemas de becas y prácticas en empresas; indicadores de seguimiento y evaluación;...

¿Estamos
preparados/preparadas?

Pues manos a la obra...

Muchas gracias/ **Eskerrik asko**

te: empleo en igualdad • gure xedea: Esker berdinak enpleguan