



PROYECTO KIDEITU:

LA EXPERIENCIA DE GARAPEN

Donostia , 27 de noviembre de 2007.

D. Javier Rodriguez. Presidente de Garapen.



1- CONTEXTO DEL PROYECTO

¿Qué impulsa a Garapen a participar en este proyecto ?

CONTEXTO DEL PROYECTO KIDEITU

Un análisis del ámbito de intervención de las agencias de Desarrollo Local dibuja una realidad en la que la incorporación de las mujeres al empleo ha supuesto un nuevo escenario de actuación para las mismas, reforzado por una transformación profunda de las características del empleo.



- Ante este nuevo escenario, las estrategias habituales no eran suficientes y por ello las Agencias de Desarrollo Local se han tenido que ir adaptando.
- Se ha producido una clara evolución desde un abordaje de carácter focalizado a través de políticas de empleo específicas, hacia políticas de género con un enfoque integral y transversal, es decir, hacia el 'mainstreaming de género' para abordar el carácter estructural de las discriminaciones por sexo.

La constatación durante un tiempo de que el objetivo de la transversalización no se ha acompañado y dotado de las herramientas y procedimientos operativos y de control adecuados fundamentaba la necesidad de este proyecto, que ha supuesto en la práctica para las agencias dar respuesta a esta necesidad.

Formación, asesoría y acompañamiento en materia de género



>> KIDEITU





2. DESARROLLO DEL PROYECTO

¿Cuáles han sido los logros alcanzados?



>> KIDEITU



El trabajo desarrollado por GARAPEN como red de agencias de desarrollo local se ha concretado en la elección de tres agencias piloto, de distinto tamaño y recorrido en el trabajo en igualdad, cada una de ellas ubicadas en un Territorio Histórico de la CAPV, para llevar a cabo el itinerario establecido en el proyecto KIDEITU



¿QUÉ HA SUPUESTO ESTE PROYECTO PARA LAS AGENCIAS?

LOGROS

1

Profundizar en el desarrollo democrático y social a través de la mejora de los niveles de participación económica y de decisión de las mujeres.

2

Reforzar la eficacia económica puesto que la plena incorporación en igualdad de condiciones de las potencialidades de las mujeres en el mercado laboral reporta beneficios económicos y sociales evidentes.

3

Sentar las bases para la adecuación a la legislación vigente en materia de igualdad de género.



>> KIDEITU



DESARROLLO DEL PROYECTO

¿QUÉ HA SUPUESTO ESTE PROYECTO PARA LAS AGENCIAS?

LOGROS

4

Generar herramientas, conocimientos, experiencia y de redes en torno al objetivo del mainstreaming.

5

Desarrollar análisis y diseñar acciones implicando a las personas que conforman las organizaciones, transformándose en protagonistas del proceso

6

Crear una red de trabajo paralela y común a todas las agencias, además de las 3 piloto, para facilitar la transferencia durante el proyecto, movilizar al resto de agencias, y asegura la sistematización del trabajo.



>> KIDEITU



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



3. ESTRATEGIA FUTURA

¿Cómo continuar incorporando el enfoque de género?

¿CUÁL SERÁ LA CONTINUIDAD DEL TRABAJO?

La andadura iniciada a través de este proyecto ofrece la oportunidad, por un lado, de renovar y mejorar el compromiso de las Agencias para incorporar la visión de género en el cotidiano del trabajo y, por otro lado, anclar las condiciones para que este tipo de acciones se desarrollen a futuro de modo estable y desde un prisma integral y transversal. No se puede olvidar que la igualdad no es tanto una meta como un camino.

Dar continuidad a estas estrategias de trabajo supone para las Agencias de Desarrollo asociadas en GARAPEN tanto un reto como una oportunidad de cambio y mejora continua. Ahonda en repensar y transformar la cultura organizacional y los procedimientos de trabajo para la mejora de los servicios que se ofrecen y redonda en el consiguiente desarrollo de los entornos en los que se trabaja en términos de igualdad.



>> KIDEITU



¿CUÁLES SON LAS ACTUACIONES QUE SE HAN FIJADO EN LAS AGENCIAS?

ACTUACIONES FIJADAS

1

En las tres entidades participantes se han fijado gran parte de las **condiciones básicas de implantación del mainstreaming** de género para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género y garantizar a su vez la estabilidad y continuación de un modo sistemático: se han incorporado objetivos de Igualdad de Oportunidades en todas los documentos marcos de referencia de las Agencias , se ha llevado a cabo un plan de capacitación en materia de género , y se ha iniciado la adecuación de las estadísticas y estudios para comprender como operan las relaciones de género en su ámbito de intervención.

2

En el caso del Behargintza de Txorierri se ha iniciado la **adaptación de los procesos de gestión de personas** a través de una estrategia de implantación de medidas internas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ha sido uno de los logros mas interesantes por que se ha trabajado a nivel sutil e indirecto sobre la propia cultura organizacional, sensibilizando a la dirección y la plantilla en materia de igualdad de género con éxito.



¿CUÁLES SON LAS ACTUACIONES QUE SE HAN FIJADO EN LAS AGENCIAS?

ACTUACIONES FIJADAS

3

Nuevamente las 3 agencias piloto se han iniciado la **adaptación de algunos procedimientos internos de trabajo** incorporar desde una estrategia innovadora nuevos procesos y revisando procesos vigentes. Los nuevos procesos propuestos se han referido a los procedimientos de valoración para las adjudicaciones de servicios, y a la realización de evaluaciones previas del impacto de género con el afán de identificar y prevenir posibles desigualdades. Los procesos vigentes que se han revisado para su mejora han sido los de comunicación, vitales en la transmisión de valores y estereotipos, desde parámetros de usos no discriminatorios.

4

En el caso de las 3 agencias se ha abordado el trabajo para la experiencia piloto: **adaptación del servicio de asesoría y formación para la creación de empresas a la igualdad**. La intervención ha pretendido revisar todos los procesos internos de trabajo del servicio y plantear nuevas medidas que lo mejoren desde un enfoque de género, a través de una serie de actuaciones que persiguen incidir en las diferentes fases del itinerario del servicio.





¿CÓMO SE VA A CONTINUAR INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS?

✓ Dando continuidad al trabajo iniciado,

✓ Ahondando en los ámbitos en los que aun no se ha trabajado

✓ Transfiriendo las metodologías de trabajo el resto de servicios de las agencias

¿CÓMO SE VA A CONTINUAR INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO DESDE GARAPEN?

Algunas de las claves que deben considerarse a la hora de abordar el trabajo en un futuro próximo son la rentabilización al máximo de los productos a través de una adecuada transferencia, sostenibilidad de las prácticas exitosas, la consolidación y continuidad del grupo de trabajo de género, y por último continuar con la labor de sensibilización y formación de las personas que conforman las agencias.

En este sentido Garapen se compromete a dar cobertura a todas estas actuaciones

- ✓ Asegurando la permanencia del grupo de trabajo de igualdad de género, con el objeto de transferir el conocimiento adquirido, y las herramientas y metodologías generadas. Además desde este foro se definirán estrategias de trabajo de modo coordinado.
- ✓ Diseñando acciones formativas hacia dentro de las organizaciones (en 2008 se incluyen 2 en el catálogo formativo dirigidas al personal técnico de las entidades)
- ✓ Diseñando acciones formativas hacia fuera de las organizaciones , (1 en el marco de un curso de verano de la UPV-EHU),