



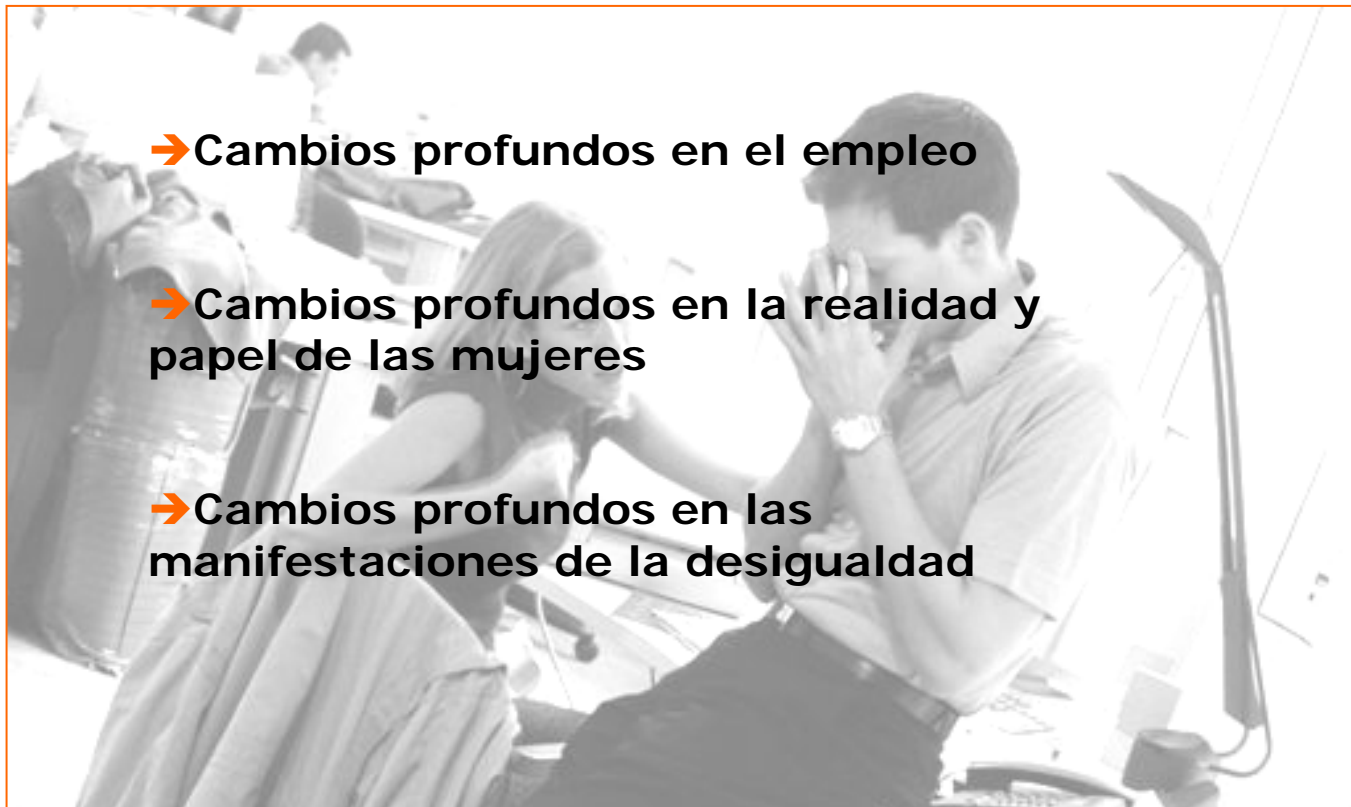
retos de igualdad:

nuestro de cuaderno de bitácora

berdintasunerako erronkak:
gure “nabigazio”-egunkaria

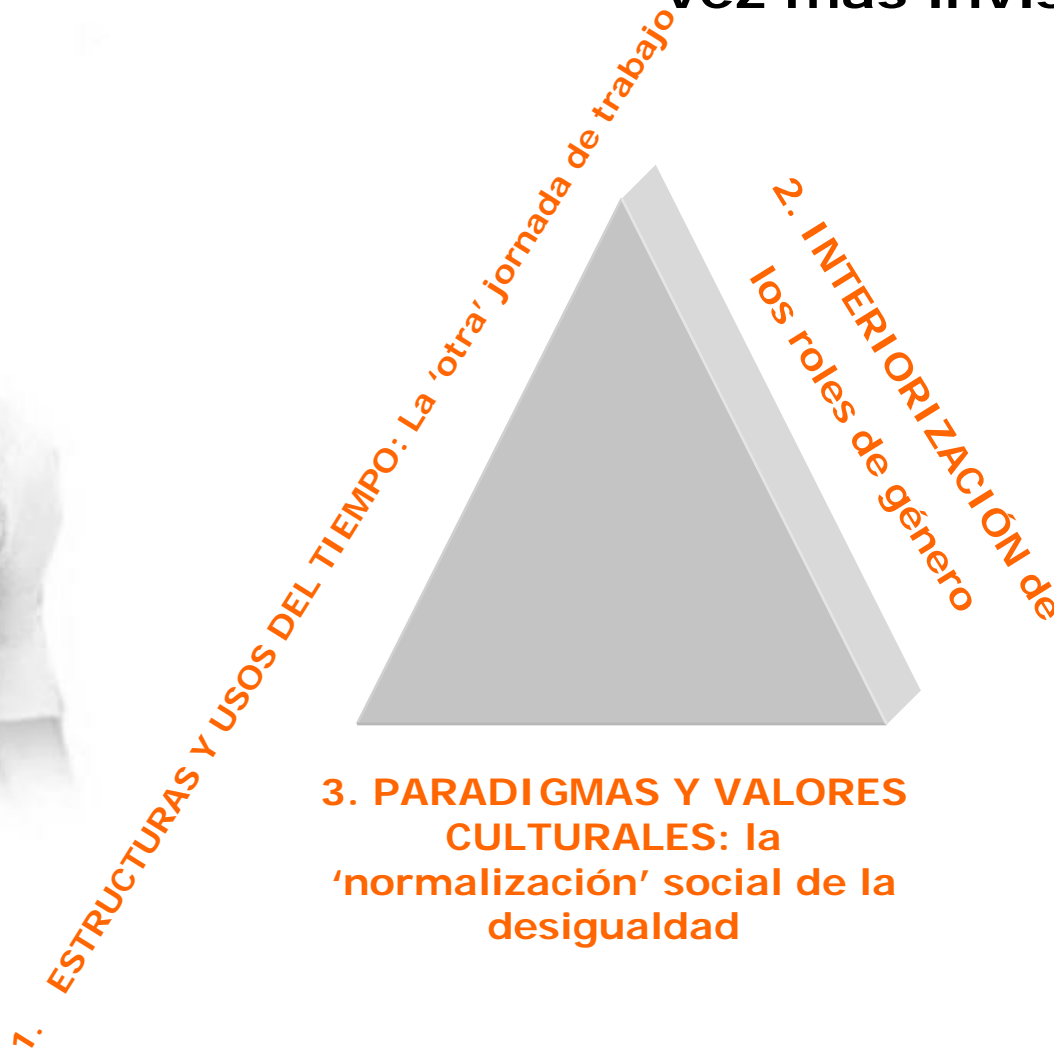


Nuevos contextos para trabajar la igualdad en el empleo




Las manifestaciones de la desigualdad

Cada vez más sutiles, cada vez más invisibles



Las manifestaciones de la desigualdad

- 
- Los **argumentos tradicionales** que 'explicaban' las desigualdades ya no son válidos (poca educación, muchos hijos, mujeres 'mal ubicadas' sectorialmente...)
 - La clave no está en el 'qué' sino en el '**quién**' y, por ello, el objetivo es un 'objetivo móvil', mostrando la gran capacidad del sistema patriarcal para adaptarse y renovarse
 - El modelo de potenciar la participación femenina en lo público sin cuestionar los pilares de la **división sexual del trabajo** ha tocado techo. Una integración sostenible no puede alcanzarse sin transformar las estructuras y culturas en las que se asientan las desigualdades
 - Nos movemos en un contexto laboral es de transformación continua pero con **menor nivel de paro**
 - Todo ello supone la necesidad de **revisar profundamente las políticas de empleo e igualdad**

¿Qué necesitan las políticas para incorporar la igualdad?

Necesitamos cambios urgentes en las políticas de igualdad en el empleo

Un nuevo rumbo

Hacia la consolidación de nuevos contenidos de las políticas de igualdad (que combinen el objetivo de participación con el de transformación de modelos)

Un nuevo rango

Hacia una nueva ubicación de las políticas de igualdad (mainstreaming real, con recursos claros y un empoderamiento real de estas políticas)

Un nuevo tratamiento

Hacia un nuevo abordaje mucho más complejo, profundo e integral de los problemas y necesidades de las mujeres (y de los hombres...), que necesariamente desborda la compartimentación tradicional de las políticas

Con y desde los actores

*Con gente que quiere, puede y sabe y, sobre todo, **CON EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES***

¿Qué necesitan las políticas para incorporar la igualdad?

Asumir la incorporación REAL de la igualdad en las políticas como un proceso participativo de cambio que, como tal, supone:

- Asunción de riesgos
- Cambios organizacionales
- Cambio de lenguajes
- Negociaciones y pactos, pero también resistencias y tensiones
 - Continuidad (con hitos a corto, medio y largo plazo)
 - Realismo pero también ambición
- Defensa permanente de unos logros siempre frágiles, siempre fácilmente reversibles
- Optimismo para reconocer y potenciar los avances y sentido crítico para reconocer y enfrentarse a las dificultades
- Porque no estamos hablando de fría burocracia sino de vibrante vida.
'Igualdad es vida'

El enfoque seguido en Kideitu

Producto de un camino colectivo que venía de atrás y que sabemos que sólo fructificará en la medida en que continúe hacia adelante, se ha pretendido:

→ Realizar procesos reales y esperar resultados reales en estos ámbitos (experiencias piloto en las instituciones)

→ Paralelamente, compartir un espacio de reflexión y aprendizaje con otros proyectos EQUAL y darle forma a ese legado, de manera que ese conocimiento colectivo sirva a quienes vienen detrás y no se pierda – como tantas veces sucede- obligando a volver a empezar cada vez (cuaderno de bitácora)

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

→ **¿Quiénes han participado?**. Los y las agentes de empleo y formación de Euskadi, con especial referencia a los proyectos EQUAL de esta Comunidad

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

→ Proyectos EQUAL en Euskadi

- >> ARIADNA
- >> AURRERATU
- >> DEND@
- >> DONOSTIA AUZOLAN
- >> ENPLEGUAREN BIDEK
- >> GERTU
- >> HAZILAN
- >> KIDEITU
- >> LAMEGI
- >> LANERAKO BIDEAK
- >> MIKROGUNEAK



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 hemos alimentado?:

✓ **Celebración de tres encuentros:**

- 'Compartir y Construir la Igualdad' (14/12/2006)
- 'La igualdad en los procesos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial' (27/02/2007)
- 'La igualdad en los procesos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables' (22/05/2007)

✓ **Intercambio on-line.** Envío de borrador del 'Cuaderno de Bitácora' a 'Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad' para la realización de aportaciones.

Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad

→ ¿Para qué nos ha servido?:

- ✓ Recoger la experiencia de igualdad de los proyectos EQUAL (como elemento esencial de transferencia)
- ✓ Soporte/producto de sensibilización/orientación para el diseño de próximas intervenciones de empleo.

Principales conclusiones del Cuaderno: los retos de igualdad



Principales conclusiones

✓ ¿Cómo se ha incorporado la igualdad en los proyectos EQUAL de Euskadi?

- Incorporación del principio de igualdad en el diseño y planificación de las actuaciones
- Firma de compromisos para la incorporación del principio de igualdad en el funcionamiento de la AD y en la ejecución del proyecto
- Conformación de Grupos de Trabajo específicos de igualdad
- Participación de entidades expertas en igualdad dentro de la AD
- Asesoramiento experto en materia de igualdad (Técnicas de Igualdad o consultorías externas)
- Utilización de un lenguaje no sexista y de una comunicación inclusiva (interna y externa)
- Sensibilización/formación en género para las entidades participantes en la AD
- Introducción de medidas de conciliación en las propias entidades de la AD
- Incorporación de indicadores de género en los sistemas de seguimiento y evaluación
- Introducción de criterios de especialización en género en la adjudicación de contratos
- Mecanismos de control en materia de igualdad de los resultados obtenidos y análisis de las causas de posibles desviaciones

Principales conclusiones

✓ ¿Qué medidas específicas de igualdad se han desarrollado?

- Estudios sobre la realidad diferenciada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos temáticos
- Observatorios permanentes sobre igualdad
- Metodologías cualitativas para conocer los factores que favorecen/dificultan el acceso al empleo de las mujeres
- Talleres de Desarrollo Personal para las beneficiarias
- Priorización de las mujeres en el acceso a las actividades o establecimiento de cuotas
- Sensibilización en género a empresas colaboradoras/contratadas
- Sensibilización en género a personas beneficiarias
- Estrategias para la introducción de medidas de conciliación en pymes, micropymes, empresas de economía social, sectores como el comercio, ...
- Metodologías para la incorporación en el empleo de personas reentrantes
- Documentos e informes de buenas prácticas en materia de igualdad
- Establecimiento de reconocimientos (empresas familiarmente responsables, mujeres emprendedoras, ...)
- ...

Principales conclusiones

✓ ¿Qué retos se plantean para la igualdad en...?



- ... los proyectos de inserción laboral (Eje 1 EQUAL)



- ... los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial (Ejes 2 y 3 EQUAL)



- ... los proyectos de conciliación entre la vida personal y familiar (Eje 4 EQUAL)



Los retos de igualdad EJE 1

✓ PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES

1. *Trabajar sobre la oferta de empleo de colectivos con dificultades de acceso al empleo (empleabilidad)*

- Estudios sobre el perfil, demandas, necesidades, ..., de los distintos colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Formación en competencias técnicas pero, sobre todo, en competencias transversales.
- Protagonismo de las personas beneficiarias.
- Generación de itinerarios integrales y personalizados.
- Refuerzo del acompañamiento en los momentos previos y posteriores a la inserción.
- Incorporación de aprendizaje en el puesto de trabajo (prácticas en empresas).
- Diseño de nuevas herramientas de sensibilización y motivación hacia el empleo.
- Establecimiento de canales y fórmulas alternativas de percepción de las 'rentas básicas'.
- Estrategias de conciliación, que impliquen también a los hombres.
- Utilización de una perspectiva de interculturalidad y diversidad.
- Generación de redes entre los y las propias beneficiarias de las intervenciones.



Los retos de igualdad EJE 1

✓ PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES

2. *Trabajar la demanda de empleo de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo (empresariado)*

- Estudios acerca de las necesidades de personal por parte del empresariado (competencias técnicas y transversales más demandadas).
- Atención a los huecos no cubiertos en el mercado laboral (nichos de empleo para los colectivos con especiales dificultades de acceso).
- Potenciación del cooperativismo como medio de inserción y participación democrática.
- Fomento de los mercados y cláusulas sociales en materia de contrataciones públicas.
- Fortalecimiento de las empresas inserción.
- Incorporación de la igualdad como principio clave de la RSC.
- Participación activa de las empresas en la conformación de las estrategias y políticas públicas.
- Atención especial a las medidas que incidan en la mejora de la calidad del empleo.
- Redes de intercambio y aprendizaje entre empresariado, empresas de inserción, ...
- Exigencia a las instituciones públicas en el cumplimiento de las leyes establecidas: Ley de Igualdad, LISMI, etc.



Los retos de igualdad EJE 1

✓ PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES

3. *Mejorar el papel de los servicios de empleo como mediadores entre la oferta y la demanda de empleo*

- Diagnósticos de situación y necesidades de las dos dimensiones mencionadas (oferta y demanda de empleo).
- Equipos -internos y/o externos- con competencias en igualdad de género.
- Voluntad política para el impulso y la generación de servicios y programas que presten atención a estas realidades.
- Coordinación de servicios y departamentos: educación, empleo, servicios sociales,...
- Redes de intercambio y aprendizaje a nivel institucional.
- Mecanismos de presión tipo 'lobby'.
- Mecanismos de seguimiento y evaluación continua, con indicadores relativos a la igualdad de género.
- Sistemas de 'auditoría social'.
- Garantía de sostenibilidad y estabilidad de los programas.



Los retos de igualdad EJE 1

✓ PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES

4. *Incidir sobre el entorno cultural, familiar y social*

- Cambio de valores hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión.
- Dimensión familiar, procurando el apoyo de las familias en la autonomía e independencia de estos colectivos.
- Liderazgo local, fomentando pactos entre políticos y políticas, asociaciones, docentes, medios de comunicación, organismos de igualdad y asociaciones de mujeres...
- El entorno “masculino”, hacia una redefinición de los valores, roles y estereotipos de género.

Los retos de igualdad EJES 2 y 3



✓ 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 las 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



Los retos de igualdad EJE 4

✓ PROYECTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

1. Propiciar el cambio de valores hacia la corresponsabilidad

- Elevar el número de hombres que se acogen a las medidas de conciliación.
- Visibilizar referentes alternativos de hombres corresponsables en el cuidado y potenciar la participación de hombres en grupos de reflexión sobre masculinidad y corresponsabilidad.
- Sensibilizar y dar herramientas a las entidades públicas y privadas, para que asuman su corresponsabilidad hacia la sociedad en general, de manera que faciliten la conciliación de vida-trabajo.



Los retos de igualdad EJE 4

✓ PROYECTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

2. Modificar los tiempos y organización del trabajo a favor de la conciliación

- Conocimiento sobre los obstáculos y efectos que la conciliación tiene en las formas de funcionamiento en las organizaciones.
- Medidas de flexibilidad en las empresas (de horario, de jornadas, de permisos, de movilidad)
- Formación en gestión del tiempo al empresariado.
- Incentivos de la Administración a las iniciativas puestas en marcha por las organizaciones en materia de conciliación (incentivos económicos, reconocimientos públicos,...)
- Campañas informativas explicando los beneficios que para las empresas tiene la implantación de medidas de igualdad dentro de sus organizaciones.
- Sensibilización al empresariado sobre las ventajas del teletrabajo y facilitar su aplicación, tanto para hombres como para mujeres.
- Formación de los y las agentes sociales en negociación colectiva desde la perspectiva de género.



Los retos de igualdad EJE 4

✓ PROYECTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

3. Aumentar y mejorar los servicios de apoyo a la conciliación

- Ampliación de la cobertura de servicios de cuidado y atención a personas dependientes.
- Flexibilización de horarios y jornadas de estos servicios, garantizando su compatibilidad con las jornadas y horarios laborales.
- Garantía de calidad de estos servicios.
- Mapas de recursos que visibilicen toda la oferta de servicios en este sector.
- Cobertura pública adecuada de servicios y/o ayudas a la conciliación para las familias que lo necesitan.
- Luchar contra la precarización laboral del sector, dignificar este trabajo y atraer a los hombres a este tipo de ocupaciones.

Los retos de igualdad EJE 4



✓ PROYECTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

4. Fomentar la cooperación y las alianzas hacia el objetivo de la conciliación

- Creación de plataformas conjuntas de trabajo entre todas estas entidades.
- Canales para disponer de toda la información a nivel de municipios, provincias, CAE y Estado sobre servicios, ayudas y experiencias de conciliación.
- Compartir iniciativas de éxito e innovadoras en este campo.
- Difusión continua de resultados.
- Priorización del trabajo en cooperación y las alianzas de ámbito local.

El gran reto



✓ la Agenda de la Igualdad

¿QUÉ?

¿CÓMO?

¿CUÁNTO?

¿QUIÉNES?

¿CUÁNDO?

¿DÓNDE?

El gran reto



✓ la Agenda de la Igualdad

Consolidar y poner en valor **nuevas ESTRATEGIAS** de igualdad de las mujeres en el empleo acordes con las necesidades reales de las mujeres y con los desafíos propios de un mercado de trabajo y una economía en pleno proceso de cambio

¿QUÉ?

- **Actuar sobre las mujeres:** sobre su percepción interna, sobre sus perfiles de empleabilidad, impulsarlas a ocupar los nichos emergentes de actividad y poder, contribuir a consolidar el 'liderazgo femenino', estimular su papel y desarrollo como empresarias, estimular líneas de acción sobre género y TIC, dejar de atender a las mujeres exclusivamente como colectivo desfavorecido y pasar a combatir la exclusión generalizada, ...
- **Actuar sobre los entornos laborales:** incidir sobre dichos entornos, revalorizar el trabajo de las mujeres, construir un nuevo concepto de profesionalidad, reestructura los tiempos y espacios de trabajo y de vida, ...
- **Actuar sobre los entornos culturales:** generar masas críticas de mujeres y redes, fortalecer el papel de las vanguardias, incidir sobre las mujeres que pueden ejercer como 'locomotoras del cambio', favorecer la participación de las mujeres en los espacios de representación....

El gran reto



✓ la Agenda de la Igualdad

¿CÓMO?

Establecer una **OPERATIVA** que posibilite dar, en la práctica, pasos firmes para implantar dichas estrategias

- **Visión:** generar y compartir conocimiento para consolidar un 'corpus de género' que clarifique los conceptos (género no es igual a genérico ni igualdad a 'igual da') y sirva de referencia en el diseño, programación, ejecución y evaluación.
- **Evaluación crítica con enfoque de género:** mirar y analizar la realidad de las intervenciones desde otra perspectiva (pertinencia de género, calidad de la información y los indicadores, incorporar perspectiva cualitativa, llegar a los verdaderos resultados e impactos, ...)
- **Herramientas para el terreno:** consolidar un cuerpo metodológico (guías, formación, manuales, herramientas, ...) para la incorporación del enfoque de género en los distintos ámbitos de intervención.
- **Ideas fuerza:** promover y lanzar objetivos políticos movilizados en torno a estas cuestiones.

El gran reto



✓ la Agenda de la Igualdad

¿CÓMO?

- **Compromiso:** propiciar un compromiso político de alto nivel, que involucre a las y los máximos responsables de la política de empleo junto a organismos de igualdad.
- **Un espacio activo para construir la igualdad:** convertir los espacios reservados a actuaciones de 'igualdad' de la política estructural en entornos para la innovación.
- **Ampliación de la red de intervención:** analizar las causas de la falta de presencia de determinados actores en este tipo de programas (empresas y asociaciones empresariales, operadores TIC, responsables de políticas sectoriales, etc.) e indagar en los mecanismos más apropiados para promover su participación.
- **Redes Verticales:** consolidar redes de 'mujeres comprometidas' que 'quieren, saben y pueden' y que cubran todos los ámbitos de decisión (Europa, Estado, Euskadi, mundo local ...)
- **Auditoría social:** realizar una actividad de información y formación en torno a la participación de las mujeres en la política estructural entre sectores clave y promover redes de 'vigilancia activa' en torno a objetivos específicos.

El gran reto

✓ la Agenda de la Igualdad



¿CUÁNTO?

Exigir **políticas cualitativas con impactos cuantitativos**

Y con **dotaciones financieras** transparentes y acordes con el alcance del objetivo a conseguir

El gran reto



✓ la Agenda de la Igualdad

¿QUIÉNES?

Es imprescindible un **liderazgo fuerte** de este proceso en un terreno en el cual los logros son fácilmente reversibles. Se necesitan:

- **Catalizadores y catalizadoras de dinámicas del cambio**
- **Generadores y generadoras de ideas**
- **Proveedores y proveedoras de información y asesoramiento experto**
- **Promotores y promotoras de espacios de encuentro y fortalecimiento de redes**
- **Creadores y creadoras de opinión pública**

En definitiva, dinamizadores y dinamizadoras de una agenda que, sin ellos y sin ellas, no podrá ser posible

Estableciendo un modelo de coordinación -formal e informal- y sinergias claras en toda la cadena horizontal y vertical de los procesos de toma de decisiones y aplicación. Hacen falta mujeres y hombres comprometidos en puestos clave.

LA IGUALDAD SÓLO SE PUEDE CONSTRUIR MIRANDO DE CERCA A LAS PERSONAS



*"No vemos las cosas como son,
vemos las cosas como somos"*
Anaïs Nin

*"Nuestra libertad surge de la tensión entre determinismo y
determinación y navegar es una victoria de la voluntad sobre el
determinismo"*

*"No somos libres por una naturaleza recibida sino por un
proyecto peleado"*

*"Si tuviera que concretar una entre las grandes tareas urgentes
que tiene nuestra cultura, elegiría sin duda la de volver a
recuperar la idea de un sujeto creador"*

José Antonio Marina

*"Un proyecto de transformación es siempre un proyecto de
autotransformación"* Ulrich Beck



Muchas gracias/*Eskerrik asko*