

Desde KIDEITU analizamos: hombres y mujeres en el empleo, una cuestión de calidad

En los últimos años los principales indicadores están evidenciando mejoras en el acceso al empleo que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres: crecimiento de las tasas de actividad y empleo, descenso de las tasas de paro, ...

Sin embargo, la discriminación entre hombres y mujeres se sigue manteniendo, no tanto en términos de acceso si no de la calidad de los empleos que éstas ocupan. (Continúa en página 2)

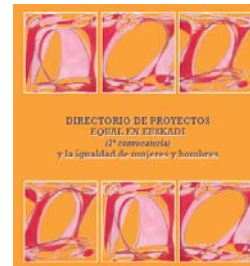


Recomendamos:

>> El principio de igualdad de género para los nuevos programas del FSE (2007-2013).

La Comisión Europea ha hecho público este documento, resultado del Grupo de trabajo sobre la igualdad y la integración de la perspectiva de género en el FSE. (Continúa en página 3)

>> Directorio de proyectos EQUAL en Euskadi (2ª convocatoria) y la igualdad de mujeres y hombres. Descripción de los proyectos EQUAL que se están ejecutando en Euskadi y de cómo se está integrando el principio de igualdad en ellos. (Continúa en página 4)



Agenda EQUAL Euskadi

>>> ENPLEAGUREN BIDETIK.

'Competencias y género: una visión transnacional'.

>>> LANERAKO BIDEAK.

'Experiencias de conciliación en las Pymes'.

>>> AURRERATU. 'Capacitando para la re-entrada'.

>>> KIDEITU.

'Compartir y Construir la Igualdad'.



(Continúa en página 5)

Al día...

>>> IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Gobierno Vasco.

>>> Conciliación y (des)igualdad. Proyecto MAGEEQ.

>>> El género en la empresa. Maria Elena Valenzuela.

(...)

(Continúa en página 6)



Consultorio KIDEITU

>>> ¿Quieres que te resolvamos alguna duda acerca de cómo incorporar la igualdad en tus actuaciones de empleo?

Escríbenos a la dirección agentesempleo@adequalkideitu.org y resolveremos las cuestiones más interesantes en el próximo boletín.



(Continúa en página 6)

Hombres y mujeres en el empleo: una cuestión de calidad

Desde el año 2001 a la actualidad las tasas de actividad de las mujeres en Euskadi han aumentado en más de tres puntos y las de desempleo han descendido en más de ocho. La evolución seguida ha sido más positiva entre las mujeres que entre los hombres. Sin duda, estas cifras muestran un importante avance en concepto de participación de las mujeres en el mercado laboral. Pero la cuestión que cabe plantearse es ¿en qué tipos de empleos?

Y es que la posición de las mujeres en la ocupación se caracteriza por peores condiciones laborales respecto a los hombres.

Las mujeres presentan una elevada concentración en determinados sectores (servicios), ramas de actividad (educación, sanidad, comercio, ...) y profesiones (administrativas, trabajos no cualificados, ...). Sufren de una mayor temporalidad (el 28% de las asalariadas poseen contratos temporales) y son más del 90% de la población ocupada que trabaja a tiempo parcial. El salario medio de los hombres supera en 6.600 euros al año al de las mujeres o, lo que es lo mismo, las mujeres ganan un 26% menos que los hombres. En la dirección y administración de empresas de más de 10 personas asalariadas sólo un 20% son mujeres. El índice de subempleo entre las mujeres –aquéllas que trabajan en empleos por debajo de su perfil competencial- es superior en cuatro puntos al de los hombres. Y, en paralelo, las mujeres realizan el 75% del trabajo reproductivo, cuya contribución al PIB en Euskadi se ha calculado supera el 32%.

Pero es que, además, las mujeres están peor situadas que los hombres en los sectores emergentes. Baste analizar, en este sentido, la proporción de mujeres empleadas en sectores de I+D o en los de alta tecnología, que no llega a alcanzar el 30% y se reduce drásticamente en las empresas privadas; o su participación en las empresas de nueva creación (en la que sólo 39 de cada 100 son mujeres) o en las empresas con personal asalariado, donde no llegan a ser el 27%.

Apostando por la calidad

En este contexto, si bien es cierto que el aumento de las tasas de actividad y empleo de las mujeres es un objetivo prioritario que han de abordar las políticas de empleo –dadas las tendencias demográficas y sus repercusiones en el mercado laboral- también lo es que ese aumento se produzca en empleos de calidad y en sectores de mayor oportunidad. Si no, difícilmente podrán salvarse las brechas existentes entre hombres y mujeres y tenderemos a perpetuar las desigualdades.

Un objetivo, el de la calidad, que requiere intervenir desde el sistema educativo –orientando a las mujeres hacia salidas profesionales de mayor oportunidad-, en las propias empresas – en los procesos de selección, promoción, valoración de puestos de trabajo, ...- y sobre las mujeres, fortaleciendo su posición social, política y económica. También necesita de estrategias que visibilicen y revaloricen los trabajos que tradicionalmente y mayoritariamente realizan las mujeres, y que son fundamentales para la calidad y bienestar de nuestras sociedades.

Buscamos más empleos para las mujeres, pero sobre todo de mayor calidad.

Fuentes: Cuaderno de cifras sobre la situación de las mujeres y la Comunidad Autónoma en el ejercicio de 2004. UPV- EHU; Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA); Eustat. Cuenta Satélite de la Producción Doméstica para la C.A. de Euskadi. 2003; Instituto de Empresa. Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo GEM España 2005; INE. EPA. III Trimestre 2006; INE. Estadística de I+D. 2004; INE. Indicadores de Alta Tecnología. 2004.



El principio de igualdad de género para los nuevos programas del FSE (2007-2013)

Este documento, en cuya elaboración han participado representantes de varios Estados miembros, pretende recoger una serie de buenas prácticas en el ámbito de la igualdad y el empleo, así como orientar la labor de la programación del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013.

La primera parte del documento se centra en la importancia jurídica, política y económica de la integración de la perspectiva de género, en virtud de lo estipulado en el Tratado de Ámsterdam, en las ["Directrices integradas para el crecimiento y el empleo"](#) y las ["Directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión"](#).

A continuación realiza un breve repaso a la experiencia de la incorporación del enfoque de género en el periodo de programación 2000-2006, vinculando el valor añadido de la integración de la igualdad a otros principios como la innovación, la cooperación y la capacitación.

En tercer lugar se pone de relieve la necesidad seguir aplicando el doble enfoque o la "estrategia dual", es decir, transversalidad del enfoque de género (mainstreaming) en las políticas más acciones positivas. Se apuntan, asimismo, los requisitos que deben cumplirse para que las buenas prácticas alcanzadas sean duraderas.

El cuarto capítulo lo dedica a orientar la labor de integrar la perspectiva de género en el ciclo político del Fondo Social Europeo: programación, aplicación, dirección y gestión de programas, seguimiento y evaluación. Además de orientaciones generales, para cada fase de la programación se ofrecen ejemplos de buenas prácticas experimentadas en proyectos reales de distintos Estados miembros.

Finalmente, en anexo, recoge una lista de autoevaluación sobre la integración de la perspectiva de género en la programación y un desarrollo más amplio de experiencias exitosas desarrolladas en este campo.

El Grupo de trabajo de representantes de los Estados miembros sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en el FSE continúa trabajando en la actualidad en el desarrollo de nuevos documentos y herramientas que ayuden a mejorar la incorporación de la igualdad en el marco de la política de empleo comunitaria.



Edita: Comisión Europea

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/200606-reflection-note-gender_es.pdf

Directorio de proyectos EQUAL en Euskadi (2ª convocatoria) y la igualdad de mujeres y hombres

Durante el Encuentro celebrado el 14 de diciembre de 2006 bajo el título 'Compartir y Construir la Igualdad' se hizo entrega del 'Directorio de proyectos EQUAL en Euskadi (2ª convocatoria) y la igualdad de mujeres y hombres'.

En sus páginas se recogen los datos básicos de los once proyectos EQUAL que actualmente se están ejecutando en Euskadi, así como una descripción detallada del diagnóstico de partida, los objetivos, el público beneficiario y las actuaciones de cada uno de ellos.

En paralelo, y gracias a la colaboración de las personas y entidades coordinadoras de los proyectos, se ha recabado información acerca de:

- cómo se está incorporando la igualdad,
- qué medidas concretas se han puesto en marcha o están previstas para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres,
- cuáles están siendo los principales logros, dificultades y lecciones aprendidas en la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres,
- qué medidas podrían contemplarse para mejorar este objetivo,

El directorio será publicado en la página web del proyecto KIDEITU (<http://www.equalkideitu.org>) durante el mes de Enero. Así mismo, para solicitar un ejemplar en papel puede remitirnos un email a la dirección de correo agentesempleo@adeequalkideitu.org.



Edita: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo "Red KIDEITU"

<http://www.equalkideitu.org> (disponible en esta página web a partir de Enero)

agenda EQUAL Euskadi

>>> Proyecto ENPLEGUAREN BIDEKIK.

En el marco de este proyecto se celebró, el 12 de mayo de 2006, la jornada **“Competencias y Género: Una visión transnacional”**, en la que se trataron de visibilizar las situaciones de desigualdad de género en la identificación, valoración, desarrollo y evaluación de competencias y su impacto directo en la inserción laboral de mujeres y hombres.

En ella participaron expertos y expertas en igualdad y género procedentes de diversas instituciones y organismos.

El conjunto de ponencias pueden ser consultadas a través de la página web del proyecto:

<http://www.enpleguarenbideitik.net/>



>>> Proyecto LANERAKO BIDEAK.

El pasado 26 de Octubre de 2006 el proyecto LANERAKO BIDEAK organizó las jornadas empresariales **‘Experiencias de conciliación laboral y familiar en las Pymes’**.

Su objetivo fue despertar la inquietud y el interés del empresario por conocer las políticas de responsabilidad familiar aplicables a las empresas así como la experiencia de las empresas navarras en el ámbito de la conciliación como medio para avanzar hacia una mayor calidad en el empleo y en la propia productividad empresarial.

Para más información:

<http://www.lanerakobideak.net/>

Si quieres enviarnos información sobre actividades en materia de igualdad en el marco de tu proyecto EQUAL escríbenos a: agentesempleo@adequalkideitu.org

>>> Proyecto AURRERATU.

El proyecto AURRERATU ha organizado la jornada **‘Capacitando para la re-entrada’** con el objetivo de profundizar en la reflexión sobre la realidad de las personas reentrantes y sus dificultades en la reincorporación al mercado laboral en Bizkaia.

Además de una serie de ponencias, se realizaron tres talleres con los títulos **“Definición e indicadores del colectivo de personas reentrantes”**, **“Necesidades específicas y recursos para el colectivo de personas reentrantes”** y **“Fórmulas de intermediación para la contratación de personas reentrantes”**.

Toda la información al respecto está disponible en la página web del proyecto:

<http://www.aurreratu.org/>



>>> Proyecto KIDEITU.

Desde KIDEITU organizamos, el 14 de diciembre de 2006, el Encuentro **‘Compartir y Construir la igualdad’**, dirigido a debatir y reflexionar en torno a la realidad, logros, dificultades y propuestas para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos EQUAL de Euskadi.

Con este primer encuentro inauguramos un ciclo de sesiones en las que esperamos contar con la participación activa de las y los agentes implicados en los proyectos EQUAL, así como con expertos y expertas en la materia que nos ayuden a orientar nuestra tarea de mejorar los proyectos desde el punto de vista de la igualdad.

Si deseas saber más, visita nuestra página web: <http://www.equalkideitu.org>



al día...

- [IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV](#). Gobierno Vasco.
- [Conciliación y \(des\)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres](#). María Bustelo y Elin Peterson. Proyecto MAGEEQ. Universidad Complutense de Madrid.
- [El peso del género en la empresa](#). María Elena Valenzuela.
- [VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género](#). Universidad de Zaragoza.
- [El hallazgo del concepto de género](#). Ángeles Martínez i Castells.
- [La Sociedad de la Información: una oportunidad para la igualdad](#). Grupo de Género en la Sociedad de la Información. PSOE.
- [Web para el fortalecimiento de la gobernabilidad con enfoque de género y la participación política de las mujeres en el ámbito local](#). INSTRAW. ONU.
- [Estrategias para superar la discriminación laboral de la mujer](#) Fundación Salud y Comunidad (FSC).



consultorio KIDEITU...

Envíanos tu consulta a:
agentesempleo@adequalkideitu.org

Seleccionaremos las más interesantes y las publicaremos
en el próximo boletín

