

Desde KIDEITU analizamos: conciliar, el gran reto para la igualdad

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan hoy las políticas de igualdad es alcanzar un mayor equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar.

Un reto que implica trabajar sinérgicamente desde muy diversos ámbitos. (Continúa en página 2 y 3)



Recomendamos:

>> Recorrido de la Comisión hacia la igualdad de género 2006-2010.

La Comisión Europea publica su 'Hoja de Ruta' de la igualdad que contempla 21 actividades a desarrollar en cinco años.

(Continúa en página 4)



Agenda EQUAL Euskadi

>>> **AURRERATU**. 'Punto de encuentro para empresas conciliadoras'.

>>> **LANERAKO BIDEAK**. 'Dispositivo de Seguimiento de Indicadores Sociolaborales'.

>>> **ARIADNA**. 'Identificación de oportunidades de emprendizaje'.

>>> **GERTU**. 'Última edición de curso formativo'.



(Continúa en página 5)

Al día...

>>> **Web Naro 2007**. Emakunde.

>>> **Encuentro 'Mujeres por un Mundo Mejor'**. Red de Mujeres por un Mundo Mejor.

>>> **Informe de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2007**. Comisión Europea.



(Continúa en página 6)

Consultorio KIDEITU

>>> Desde el ámbito de la igualdad venimos realizando importantes esfuerzos por incorporar a las mujeres al empleo, pero al final terminamos insertándolas en 'nichos femeninos'. En ese sentido ¿hasta qué punto estamos trabajando a favor de la igualdad?

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



(Continúa en página 7)

Desde KIDEITU analizamos: conciliar, el gran reto para la igualdad

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en una prioridad dentro de las políticas de igualdad, ya sea a nivel comunitario, estatal, regional o local.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral parecía que iba a equilibrarse con un aumento de la implicación de los hombres en las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes, fenómeno denominado “puerta giratoria” o el “principio de Arquímedes” (sale una y entra otro para mantener el mismo nivel de atención).

Sin embargo, todavía hoy el trabajo realizado en la esfera doméstica sigue recayendo sobre los hombros de las mujeres. Un trabajo que, por otra parte, no se contabiliza en la economía mercantil, pese a que su contribución al PIB de los países se cifra en una horquilla que abarca entre el 30 y el 50%.



Las cifras de la conciliación

Así, por ejemplo, a nivel europeo las mujeres dedican, de media, más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico. Son los hombres españoles, junto a los italianos, los que menos horas dedican a estas tareas de la UE. Las españolas, en cambio, figuran entre las mujeres que más tiempo destinan al trabajo no remunerado. Concretamente, en Euskadi, más del 75% de la producción doméstica es realizada por mujeres. Ellas consagran 2 horas y 46 minutos más al trabajo doméstico y al cuidado de las personas que los hombres, y 1 hora y 46 minutos menos al empleo y la formación.

Frente a esta realidad no es de extrañar que las tasas de “actividad” de las mujeres a nivel estatal y en Euskadi sean una de las más bajas de la UE, sólo inferiores en Grecia, Italia, Hungría y Malta, y que España sea el tercer Estado miembro con menor proporción de mujeres empleadas mientras tienen hijos o hijas menores de 12 años. De hecho, el 48% de la población inactiva* en el conjunto del Estado pertenece al grupo de “labores del hogar”, un 49% en el caso de Euskadi.

Y es que nos encontramos en el marco de un modelo de Estado de Bienestar Familiarista, propio de los países del Sur de Europa, caracterizado por un traslado de las funciones públicas de bienestar a las familias con la consecuente falta de externalización de los servicios de atención y cuidado, que asumen los núcleos familiares y, por ende, las mujeres. Todo ello acentuado con las nuevas pautas demográficas y sociales, como el fuerte envejecimiento de la población, la tardía emancipación de los y las jóvenes, ..., que vienen a sumar horas de trabajo y dedicación por parte de las mujeres.

**Concepto que debe ser urgentemente revisado ya que sitúa al trabajo doméstico como una categoría más de “inactividad”, pese a su contribución real a la economía, al bienestar y al buen funcionamiento de nuestras sociedades.*

El reto de la conciliación

Trabajar a favor de la conciliación de la vida personal y profesional implica un cambio estructural que afecta a múltiples facetas. Significa concentrar los esfuerzos en objetivos y estrategias que incidan, de forma paralela, en:

- **El cambio social y cultural.** El problema de la conciliación es un problema arraigado en la división sexual del trabajo y en los roles y estereotipos que tradicionalmente se han asignado a hombres y mujeres. Trabajar a favor de la conciliación, supone, en primer término, desarticular estos roles y estereotipos hacia el establecimiento de un nuevo modelo social, en el que se reconozca y fomente el derecho que todas las personas, hombres y mujeres, tienen a desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal y familiar, incidiendo, primordialmente, en el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.
- **Cambios en la organización del empleo.** Actualmente, la organización del trabajo se define sobre parámetros que invisibilizan las necesidades de lo privado, lo familiar y lo doméstico. Conciliar, no obstante, significa hacer que estos ámbitos sean compatibles con los tiempos y espacios del empleo. Se requieren, por tanto, cambios estructurales en la organización del empleo y nuevas formas de organización laboral más flexibles, vigilando que estas medidas sean disfrutadas por los hombres y las mujeres.
- **Servicios para el cuidado de personas dependientes.** Es preciso ampliar los servicios de cuidado y atención a personas dependientes (niños y niñas, mayores, personas con discapacidad,...) tanto en relación a su horario como su cobertura. Han de desarrollarse medidas dirigidas a la dotación de infraestructuras y a la reorganización de los tiempos que hombres y mujeres dedican a su vida familiar y laboral, incluyendo un incremento de la flexibilidad en los horarios laborales, de comercios, de la Administración Pública, de los servicios de proximidad.

Las tres estrategias han de ponerse en marcha implicando a un amplio abanico de agentes: administraciones públicas, empresas, sindicatos, asociaciones y sociedad en su conjunto. En este sentido, las alianzas territoriales, sobre todo de ámbito local, han demostrado gran eficacia. Dichas alianzas permiten que responsables políticos, autoridades públicas, agentes sociales, empresariado y ciudadanía, puedan reunirse y reflexionar conjuntamente sobre soluciones posibles a esta cuestión.

La conciliación es, sin duda, el gran reto que han de afrontar las políticas de igualdad, pues es a partir de ella desde donde, verdaderamente, podrá construirse un modelo social equitativo, en derechos y oportunidades, para mujeres y hombres.



‘Hoja de ruta’ de la Comisión hacia la igualdad de género 2006-2010

El 1 de marzo de 2006 la Comisión Europea publicó el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres durante el periodo 2006-2010.

Este plan establece seis áreas de actuación de la UE a favor de la igualdad de género y para cada una señala los objetivos y medidas prioritarias:

- 1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.** Contempla alcanzar los objetivos de Lisboa, eliminar la diferencia salarial de género, aumentar la creación de empresas por parte de las mujeres, garantizar su acceso igualitario a las prestaciones sociales, reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario y combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.
- 2. Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar.** Recoge el establecimiento de acuerdos laborales flexibles tanto para las mujeres como para los hombres, aumentar los servicios de asistencia y mejorar las políticas de conciliación.
- 3. Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.** Establece objetivos dirigidos a fomentar la participación de las mujeres en la política, en la toma de decisiones y en la ciencia y tecnología.
- 4. Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos,** lo que requiere educación y conocimientos, desarrollar la puesta en red y la cooperación, y el intercambio de buenas prácticas.
- 5. Eliminar los estereotipos sexistas en la sociedad,** luchando contra ellos en la educación, la formación, la cultura, el mercado laboral y en los medios de difusión.
- 6. Promover la igualdad de género fuera de la UE,** aplicando la legislación comunitaria en los países candidatos a la adhesión e introduciendo la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo.

Para cada objetivo la Comisión Europea estipula cuáles han de ser las medidas fundamentales. También menciona, como objetivo transversal, el de mejorar la **gobernanza a favor de la igualdad de género** en todos los niveles (instituciones de la UE, Estados miembros, parlamentos, interlocutores sociales y sociedad civil) y hace referencia al futuro Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que facilitará su experiencia, aumentará el conocimiento y mejorará la visibilidad de la igualdad.

Finalmente, detalla los indicadores que medirán el progreso en el alcance de los objetivos marcados y las estructuras de la Comisión Europea destinadas a promover la igualdad.



agenda EQUAL Euskadi

>>> Proyecto AURRERATU.

En la Web de EQUAL AURRERATU se ha habilitado el apartado "punto de encuentro" para que todas las empresas que practican la conciliación cuenten su experiencia.

Se invita a todas las empresas conciliadoras que lo deseen a contar su experiencia en la Web Aurreratu.

Para más información:

<http://www.aurreratu.org>



>>> Proyecto LANERAKO BIDEAK.

A través de la página web del proyecto ya está disponible un resumen del 'Dispositivo de Seguimiento de Indicadores Socio-laborales del Area de Bilbao la Vieja, San Francisco y Zabala', con resultados sobre la evolución del empleo 2001-2006 en esta área.

Para más información:

<http://www1.bilbao.net/lanerakobideak/index.html>

>>> Proyecto ARIADNA.

Ya está disponible para su consulta el estudio 'Identificación de Oportunidades de Emprendizaje con Colectivos Desfavorecidos en Gipuzkoa y Bizkaia' realizado en el marco del proyecto EQUAL ARIADNA.

Para más información:

<http://www1.bilbao.net/lanerakobideak/index.html>



>>> Proyecto GERTU.

En el mes de marzo comenzó la tercera y última convocatoria de formación del proyecto EQUAL GERTU, dirigida al fomento de ideas de negocio en el sector de los servicios de la vida diaria.

Para más información:

<http://www.equal-gertu.com/>



>>> Proyecto DENDA.

El proyecto EQUAL DENDA celebró el 1 de marzo la jornada 'El comercio ante los retos de una nueva sociedad: qué necesitamos para mejorar nuestro comercio' en el que se expuso la situación del comercio alavés y 20 formas de hacer el comercio más competitivo.

Para más información:

<http://www.denda-equal.org/>



>>> Proyecto KIDEITU.

Desde KIDEITU hemos celebrado el **tercer encuentro** entre proyectos EQUAL de Euskadi. La sesión tuvo lugar el día 22 de mayo en la sede de Emakunde y esta vez lo dedicamos a debatir sobre la realidad y propuestas para mejorar la posición de las mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo.

El objetivo es ir recogiendo todas las aportaciones realizadas en estos foros para construir un '**Cuaderno de Bitácora hacia la Igualdad**'.

Si deseas saber más, visita nuestra página web:

<http://www.equalkideitu.org>



- [Web Naro 2007- Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres.](#) Emakunde.
- [SARE, Espacios y Tiempos para la Igualdad.](#) Emakunde.
- [M^a José Urruzola, Premio Emakunde a la Igualdad 2006.](#) Emakunde.
- [Master en Igualdad de Mujeres y Hombres. 4^a Edición.](#) UPV y Emakunde.
- [Curso de Verano 'El cuidado una necesidad social ¿reconocida?.'](#) Emakunde y UPV.
- [Encuentro 'Mujeres por un mundo mejor'.](#) Red de Mujeres por un Mundo Mejor.
- [Portal 'América Latina Genera, la ciudad del conocimiento'.](#) América Latina Genera.
- [Informe de la Comisión sobre la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres 2007.](#) Comisión Europea.
- [El principio de cooperación transnacional e interregional para los nuevos programas del FSE \(2007-2013\).](#) Autoridades de gestión EQUAL.
- [Carta de intenciones para una ciudadanía igualitaria.](#) Pariteia.
- [Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración.](#) Dirección General de Integración de los Inmigrantes. MTAS.
- [Portal '2007 Año de igualdad de oportunidades'.](#) MTAS, Fundación Chandra.
- [Estudio 'Sociedad de la información y género: un análisis de las políticas'.](#) Proyecto e-igualdad. Plan Avanza.
- [Las nuevas tecnologías reducen la distancia salarial entre hombres y mujeres.](#) La Vanguardia.
- [Protocolo para integrar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en actuaciones FSE.](#) Red EQUAL de la Comunidad de Madrid.
- [Catálogo electrónico de Productos, Herramientas, y Materiales de la IC EQUAL en Castilla-La Mancha.](#) Servicio Público de Empleo de Castilla- La Mancha.
- [Guía orientativa para la definición de estándares de Calidad \(y posibles cartas de servicios\) que favorezcan la práctica cotidiana de los servicios de igualdad a crear o ya existentes.](#) Proyecto INTERREG IIIC Violeta.
- [Seminario 'Género y Cohesión Social'.](#) Universidad Autónoma de Barcelona.



consultorio KIDEITU...

Desde el ámbito de la igualdad venimos realizando importantes esfuerzos por incorporar a las mujeres al empleo, pero al final terminamos insertándolas en 'nichos femeninos'. En ese sentido ¿hasta qué punto estamos trabajando a favor de la igualdad?

Ana Txurruka. Técnica de Igualdad de Cáritas Diocesana de Bilbao. Proyecto EQUAL KIDEITU.

Efectivamente el mercado laboral y los estereotipos y roles de género operan en nuestra sociedad de tal manera que hombres y mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores y empleos. Así, las mujeres se ubican en una gama de profesiones que constituyen cierta prolongación de las tareas y responsabilidades desarrolladas en el espacio doméstico. Se trata de profesiones relacionadas con la educación, la salud, las labores domésticas, ..., que se dirigen, básicamente, a garantizar el cuidado y atención de terceras personas. Son empleos que, por otra parte, poseen una menor consideración o distinción social y económica frente a otros tipos de empleos que, masivamente, son ocupados por los hombres.

Trabajar a favor de la igualdad de género, lógicamente, implica no sólo fomentar la vida autónoma de las mujeres y, por tanto, su acceso al empleo, sino también que esa inserción en el mundo laboral se sitúe en sectores y oficios de mayor valor y calidad. Por ese motivo, desde hace varias décadas se ha promovido la incorporación de las mujeres a este tipo de empleos en los que, no por casualidad, se encontraban infrarrepresentadas. Una estrategia que, sin embargo, ha mostrado importantes limitaciones. En primer lugar, porque normalmente la inserción de mujeres en estos sectores no es válida para todas ellas y en todo tipo de circunstancias (dificultades de adaptación a contextos muy "masculinizados", aceptación por parte del entorno, conflictos en el seno de sus propias familias, ...), y en segundo lugar, y más fundamental, porque en el actual contexto del mercado se da una desvalorización sistemática de las labores que realizan las mujeres. De esta forma el valor del trabajo realizado no reside tanto en el tipo de tareas que se desempeñan como en la persona que las realiza (si es hombre o mujer). Respecto a esta segunda cuestión mencionar, por ejemplo, que ciertas investigaciones han demostrado que cuando un sector o profesión se "feminiza" desciende el nivel de salarios en ellos o cuando una se "masculiniza" aumenta su prestigio y valor (pensemos en la cantidad de 'chef' y cocineros reconocidos y cuántas mujeres han alcanzado el mismo prestigio, cuando la cocina ha sido un lugar tradicionalmente ocupado por las mujeres).

Por estas y otras razones, últimamente, aunque se continúa insistiendo en la importancia de fomentar la inserción de las mujeres en empleos tradicionalmente masculinos, se está poniendo el acento en estrategias paralelas conducentes a revalorizar, desde el punto de vista social y económico, las profesiones y empleos que desempeñan las mujeres. Profesiones –de cuidado, de salud, de educación, ...- vitales para la calidad y bienestar de nuestras sociedades pero que, sin embargo, no cuentan con el suficiente reconocimiento. Máxime en un contexto social y demográfico en el que la demanda de este tipo de servicios no cesará de crecer. Y ello también merece ser trabajado como una estrategia clave de empleo e igualdad.

Envíanos tu consulta a:

agentesempleo@adequalkideitu.org

Seleccionaremos las más interesantes y las publicaremos en el próximo boletín

