

Desde KIDEITU analizamos: tres años de recorrido, muchos logros

El proyecto KIDEITU toca su fin. Un proyecto lleno de aprendizajes, logros y retos que pretende ser tan sólo una etapa mas hacia la igualdad de las entidades que lo hemos hecho posible.

(Continúa en página 2, 3, 4 y 5)



Agenda EQUAL Euskadi

>>> **LAMEGI**. Jornada final del proyecto.

>>> LANERAKO BIDEAK

'Compartiendo experiencias empresariales'.

>>> **ARIANDA**. 'Emprendizaje cooperativo con colectivos desfavorecidos'.

>>> MIKROGUNEA.

‘Equipos innovadores: la inteligencia emocional en las organizaciones’.

(Continúa en página 7)

Al día...

>>> La igualdad te hace más hombre. Emakunde

>>> Plataforma del Grupo Europeo de Mainstreaming de Género. Comisión Europea.

>>> III Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas.

(Continúa en página 8)



Consultorio KIDEITU

>>> Cuando se habla a nivel comunitario de la obligación legal de incorporar la perspectiva de género en las políticas, ¿qué entendemos por ello? y ¿cuál es la consecuencia del incumplimiento de esta obligación?



(Continúa en página 9)

desde KIDEITU analizamos

Desde KIDEITU analizamos: tres años de recorrido, muchos logros

El proyecto KIDEITU se ha caracterizado por ser fundamentalmente un proceso. No es una actuación puntual, ya que hemos reforzado un proceso complejo (sistematizando líneas de trabajo que ya existían previamente) y éste es uno de los mayores logros de KIDEITU. No ha sido, por tanto, una acción concreta sino un conjunto de acciones que irán aumentando a medida que vayamos poniendo en marcha las actuaciones que ya están previstas y aquellas que están por planificar. No ha sido un fin en sí mismo, creo que la bondad de esta intervención es que hemos abierto una puerta, ya que el cambio en las formas de hacer, en las herramientas, en la perspectiva, está ya iniciado. En Lanbide estamos apostando y trabajando para que exista y para que continúe.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Egailan y Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco. Entidad representante del proyecto EQUAL KIDEITU.

Desde las Agencias de Desarrollo que hemos participado en el proyecto EQUAL KIDEITU hemos empezado a trabajar desde una nueva mirada, un nuevo camino que no tiene marcha atrás. Se han fijado las condiciones del mainstreaming de género en las tres Agencias piloto y las necesarias para su transferencia al resto.

Garapen. Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo. Entidad miembro de la Agrupación de desarrollo del proyecto EQUAL KIDEITU.

En el ámbito de la igualdad es importante que nos lo creamos. Con EQUAL KIDEITU hemos incorporado la igualdad de forma normalizada al trabajo de Cáritas. Entre los retos futuros se encuentra mantener la dinámica de trabajo experimentada en el proyecto (desde la voluntad política, la participación activa a diferentes niveles de la entidad y el impacto interno-externo) y la visibilización de Cáritas como entidad colaboradora y referente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cáritas Diocesana de Bilbao. Entidad miembro de la Agrupación de desarrollo del proyecto EQUAL KIDEITU.



desde KIDEITU analizamos

Desde KIDEITU analizamos: tres años de recorrido, muchos logros

En Noviembre de 2004 la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo aprobó a la Agrupación de Desarrollo 'Red KIDEITU' el proyecto EQUAL '**KIDEITU, Un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación en Euskadi**'.

Tres años después nuestro proyecto se ha convertido en una iniciativa relevante en la incorporación del principio de igualdad entre las entidades y agentes de empleo, gracias a la colaboración, trabajo, empeño y profesionalidad de muchas personas y del compromiso e impulso político puesto por las entidades participantes.



¿En qué hemos trabajado para convertir a KIDEITU en una buena práctica?

Diseño, puesta en marcha y evaluación de modelos de mainstreaming

Con la implicación activa de las entidades participantes en la AD, y el apoyo experto prestado por Emakunde, hemos diseñado modelos de intervención para adaptar la organización interna y sus programas de empleo al principio de igualdad.

Tras una **auditoría personalizada** a las entidades sobre la incorporación del principio de igualdad, se procedió al diseño consensuado con ellas de protocolos de actuación. Emakunde, en este sentido, ha puesto a su disposición las metodologías, recursos y personas expertas para apoyar el diseño e impulso de los mismos.

Ejemplo del tipo de medidas que se han puesto en marcha son:

- experiencia piloto para la puesta en marcha de un protocolo de detección y derivación en casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales en **Cáritas Diocesana de Bilbao**;
- diseño y desarrollo de un plan interno de capacitación en género (aprobado por la **Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco y Egailan**);
- designación de responsables de igualdad en las **Agencias de Desarrollo de Garapen** y creación de un grupo de trabajo específico para la planificación estratégica en este ámbito;
- diseño de un módulo de autoformación on-line en género dirigido a las entidades colaboradoras de la Dirección de Inserción Social y Empleo de la **Diputación Foral de Gipuzkoa**.



desde KIDEITU analizamos

En paralelo a estas medidas se ha procedido a la evaluación de los protocolos y se han elaborado dos herramientas conceptuales y metodológicas: la “ **Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación Aprendiendo de la Experiencia EQUAL**”, ‘Guía básica para incorporar la perspectiva de género en nuestras evaluaciones’ y la ‘Guía metodológica para el seguimiento y la evaluación de los Modelos de implantación práctica de la transversalización del enfoque de género’.

Con objetivos a corto, medio y largo plazo, los protocolos constituyen la hoja de ruta que guiará a las entidades, en el presente y en el futuro, hacia el alcance de la igualdad.

Agentes de empleo y formación hacia la igualdad

Pero el objetivo de **KIDEITU** era llegar al mayor número posible de agentes de empleo en Euskadi.

Comenzamos con el lanzamiento de la campaña ‘**Aliáte con la igualdad, trabaja con calidad**’, mensaje principal acompañado de otros secundarios dirigido a concienciar sobre la importancia de incorporar la igualdad como criterio esencial de calidad de los servicios y programas de empleo.

En paralelo pusimos en marcha el ‘**Aula Formativa hacia la Igualdad**’, cursos on-line dirigidos a los y las agentes de empleo sobre la incorporación del enfoque de género en proyectos y sobre la evaluación desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. A lo largo de sus tres ediciones han participado más de 60 personas, procedentes de las entidades de la AD y del resto de proyectos EQUAL de Euskadi.

Por último, creamos un foro de debate y reflexión en torno a la realidad, necesidades y propuestas de incorporación del principio de igualdad en los proyectos EQUAL de Euskadi, con la celebración de tres encuentros en los que hemos compartido y debatido sobre las prácticas y avances en la materia. El resultado de todas estas reflexiones ha sido un ‘**Cuaderno de bitácora hacia la igualdad**’.

Difusión del proyecto

Y, en todo momento, hemos hecho una difusión activa de las actividades, resultados y productos del proyecto, a través de la página web del proyecto (www.equalkideitu.org), la publicación de artículos y la celebración de jornadas.



(Continúa en página siguiente)

desde KIDEITU analizamos

Principales aprendizajes y retos futuros

¿Qué hemos aprendido a lo largo de estos años?

Pues, sobre todo y fundamentalmente, que incorporar el principio de igualdad en las organizaciones y programas pasa, en primer lugar, por **concienciar** a los y las agentes -ya sea del nivel político y técnico- de la importancia de hacerlo para la mejora y la calidad de su trabajo. Sobre la base del apoyo ganado, estos procesos han de ser obligatoriamente diseñados y consensuados por estas mismas personas, con el adecuado apoyo externo especializado.

También hemos comprobado que **estos procesos son lentos**, precisamente por esa necesidad de contar con los consensos adecuados. Es más recomendable dar pequeños pasos, pero firmes, que grandes y reversibles.

Nuestra tercera y última lección a destacar, pero no por ello menos importante, es que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se alcanza, sobre todo y esencialmente, **cuando hay gente que la hace posible**. Personas que con su esfuerzo, empeño, motivación y ganas de avanzar en este complejo objetivo se preguntan, experimentan y buscan alternativas día a día –desde su oficina de empleo, agencia de desarrollo, aula formativa,...- para conformar una sociedad más justa y democrática con pleno reconocimiento y participación de mujeres y hombres.

¿Cuáles son los retos futuros?

Pero sabemos que no podemos quedarnos aquí. La igualdad y el empleo nos exigen continuar mejorando y progresando. **La 'semilla' está puesta** en las entidades y sus agentes, pero habrá de **mantener la sensibilidad, el compromiso y el saber hacer** en ellas y ellos para seguir recogiendo frutos.

Desde **EQUAL KIDEITU**, con **Emakunde** como entidad coordinadora y a través de otros medios y canales, esperamos seguir colaborando y compartiendo con todas y todos vosotros, manteniendo nuestro empeño por la igualdad.

Nos vemos en el camino hacia la igualdad. Hasta pronto.



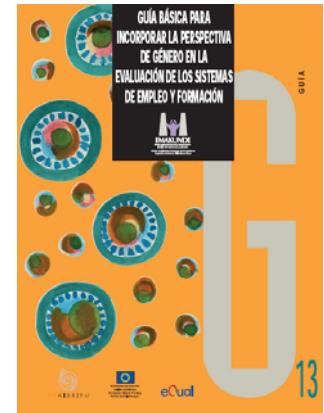
recomendamos

Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación

El objetivo general de la guía es servir de **base conceptual y metodológica** para la puesta en marcha, desarrollo e institucionalización de un **sistema de seguimiento y evaluación** que permita conocer el grado de cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en los planes de acción de promoción del empleo.

Si bien esta guía se ha desarrollado en el marco del proyecto **EQUAL KIDEITU** pensando, en un principio, en el personal técnico involucrado en las organizaciones de la Agrupación de Desarrollo, por su contenido es especialmente de gran utilidad para todo un amplio espectro de profesionales de áreas de promoción de empleo, con experiencia en la ejecución de cualquier hito del itinerario de inserción laboral y que muestren interés por el seguimiento y la evaluación con enfoque de género.

Este documento se estructura en cuatro capítulos que responden a la siguiente lógica:



- El **primer capítulo** introductorio. Hace referencia a la contextualización de esta guía, aborda las razones que justifican la integración de la perspectiva de género en los sistemas evaluativos y también señala algunas resistencias que obstaculizan la incorporación de este enfoque. Explica, asimismo, los objetivos de la guía, a quién va dirigida y cómo se organiza.
- En el **segundo capítulo**, denominado 'Sistema de seguimiento y evaluación con perspectiva de género', se definen los conceptos básicos y los principios sobre los que se basa generalmente un sistema de este tipo. Posteriormente, profundiza -mediante orientaciones prácticas- en los pasos a seguir y los requisitos para aplicar el enfoque de género en el proceso evaluativo de proyectos de promoción de empleo.
- En el **tercer capítulo** se presenta un glosario donde se definen algunos conceptos utilizados y relacionados con el seguimiento y la evaluación, junto con la perspectiva de género.
- El **último capítulo** está conformado por la bibliografía.

La guía se completa con un **conjunto de fichas técnicas** que pretenden ser una herramienta de apoyo y de referencia para profesionales que deseen, por un lado, incorporar la perspectiva de género al diseño de un plan de acción o proyecto y, por otro, atender a este enfoque en la preparación y ejecución de un sistema de seguimiento y evaluación.

La guía puede ser utilizada como una unidad, debido a que los capítulos están interrelacionados, pero éstos, a su vez, permiten un tratamiento independiente. Las fichas técnicas anexas al documento posibilitan su uso como guión para el cumplimiento de los principales requerimientos de la perspectiva de género que son necesarios, bien en el diseño de un proyecto, bien en la planificación y la ejecución de un sistema de seguimiento y evaluación.

agenda EQUAL Euskadi

>>> Proyecto LAMEGI.

Durante los días 22 y 23 de noviembre se celebró la jornada final del proyecto LAMEGI en Bilbao.

Para más información:

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



>>> Proyecto LANERAKO BIDEAK.

Este proyecto EQUAL ha elaborado la publicación 'Compartiendo experiencias empresariales' en la que se recogen algunos de ejemplos de acompañamiento de personas desempleadas en empresas, con un capítulo específico dedicado a las estrategias para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en ellas.

Para más información:

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

>>> Proyecto ARIADNA.

El proyecto EQUAL ARIADNA celebró el 18 de Septiembre la jornada 'Emprendedizaje Cooperativo con colectivos desfavorecidos: resultados prácticos del proyecto' en la que participaron responsables y personal técnico para hacer balance de la ejecución del proyecto y los resultados obtenidos.

Para más información:

<http://www.equal-ariadna.net/>



>>> Proyecto MIKROGUNEA.

El 6 de Noviembre se desarrolló, en Donostia-San Sebastián, en el marco del proyecto MIKROGUNEA, la jornada 'Equipos innovadores: la inteligencia emocional en las organizaciones'

Para más información:

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



>>> Proyecto DONOSTIA AUZOLAN.

El 28 de Noviembre se celebró el Congreso de Clausura del proyecto EQUAL DONOSTIA AUZOLAN. En él se hizo entrega de un Manual de Buenas Prácticas y la Guía de Recursos Locales de conciliación.

Para más información:

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



>>> Proyecto KIDEITU.

El 27 de Noviembre tuvo lugar, en el Kursaal de Donostia-San Sebastián, el Encuentro "La integración del mainstreaming de género en las organizaciones de empleo y formación: retos y realidades", un acto de cierre del proyecto en el que reflexionamos y debatimos sobre la realidad y los logros alcanzados con el desarrollo de estrategias de mainstreaming en las organizaciones de empleo.



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

al día...

- ➔ [La igualdad te hace más hombre. Emakunde.](#)
- ➔ [Material de apoyo para la realización de informes de impacto en función del género. Emakunde.](#)
- ➔ [Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL.](#)
- ➔ [Día Mundial de la Mujer Rural. FAO.](#)
- ➔ [Plataforma electrónica del Grupo Europeo de Mainstreaming de Género. Comisión Europea.](#)
- ➔ [III Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas. Instituto de la Mujer-MTAS y Fundación Carolina.](#)
- ➔ [Impacto de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en las elecciones locales de 2007. Ministerio del Interior.](#)
- ➔ ['Políticas de igualdad en España y en Europa'. María Bustelo y Emmanuela Lombardo. Ed. Cátedra.](#)
- ➔ [IV Foro Mujeres, Salud y Género: La salud en las edades centrales de la vida. Ministerio de Sanidad y Consumo.](#)
- ➔ [II Encuentro de la Red Internacional de periodistas con visión de género. Red Internacional de periodistas con visión de género.](#)
- ➔ [II Jornadas Internacionales de Mainstreaming de Género. Instituto Andaluz de la Mujer.](#)
- ➔ [I Congreso 'Mujeres liderando el Milenio'. Asociación de Empresarias y Profesionales.](#)
- ➔ ['Sobre el género y su tratamiento en las organizaciones internacionales' Paloma Durán. Ediciones Internacionales UNIV.](#)
- ➔ [Políticas de creación de empresas y su evaluación. Fundación Alternativas.](#)
- ➔ ['Educación, nombre común femenino'. Anna Maria Piussi y Ana Mañeru. Ed. Octaedro.](#)
- ➔ [Master oficial en 'Estudios de mujeres, género y ciudadanía'. Instituto Interuniversitario de Estudios de la Mujer y Género.](#)
- ➔ ['Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad'. Comisiones Obreras.](#)
- ➔ ['Herramienta Themis para el control del lenguaje sexista en la documentación electrónica'. The Reuse Company.](#)



consultorio KIDEITU...

En la práctica totalidad de los documentos y reglamentación comunitaria que rige el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales 2007-2013 se habla de la 'obligación legal' de incorporar de la perspectiva de género en los programas y actuaciones. Pero, realmente, ¿entendemos la incorporación del enfoque de género como una obligación legal?, ¿cuál es la consecuencia de que esa obligación se incumpla?

M. Ángeles Sallé. Experta en igualdad y Asistencia Técnica del proyecto EQUAL KIDEITU.

Sobre esta cuestión Nathalie Wuiame (Miembra por Bélgica de "Gender Mainstreaming Association") apuntó que cuando se habla de obligación legal en la incorporación del enfoque de género se hace referencia a que ello ha de constituir un requisito previo en la programación y una orientación que rija cualquier política. De hecho, si los Estados miembros no ponen en marcha el mainstreaming de género la Comisión Europea puede recurrir a los Tribunales. Esto es la teoría, sin embargo en la práctica nunca ha llegado a ocurrir.

Por su parte, Susana Climent (Técnica de proyectos EQUAL en la UAFSE y participante en la "Plataforma Europea de Mainstreaming de Género") informó sobre el hecho de que el Tribunal de Cuentas Europeo ha comenzado ya a realizar auditorías de igualdad a los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y se están gestando los primeros mecanismos de control en este sentido. En la UAFSE, por su parte, la Unidad de Certificación va a poner en marcha un proceso similar de auditoría en relación a las cuestiones de igualdad.

Dentro del proyecto EQUAL ARIADNA hemos puesto a disposición de las personas beneficiarias servicios para la conciliación. Sin embargo, las mujeres no han hecho uso de estas herramientas.

Ainhoa Unamuno. Técnica del proyecto EQUAL ARIADNA.

En relación a este aspecto Susana Climent, técnica de la estructura de apoyo EQUAL de la UAFSE, comentó que la falta de uso de los servicios de conciliación no es nueva. ¿Por qué no se usan? Quizás, según Susana, se debe a que dentro de las familias está mal visto que las mujeres deleguen estas tareas fuera del hogar. En este caso hay que romper roles y estereotipos. Por su parte Nathalie Wuiame (Miembra por Bélgica de "Gender Mainstreaming Association") apuntó a que si se compara lo que van a ganar las mujeres con lo que cuestan estos servicios, parece que estos "no compensan", más cuando esta parte se descuenta de la aportación de las mujeres. Raquel Raposo, responsable de impulso de programas en Emakunde, mencionó que es necesario establecer medidas muy adaptadas a las necesidades de las personas beneficiarias del programa y que son medidas puntuales, pero necesarias, que resuelven situaciones concretas, ya que las necesidades de conciliación en general responden a problemas estructurales y por tanto deben ser resueltas a través de las políticas generales.

Consultas formuladas en el marco de la jornada "La integración del mainstreaming de género en las organizaciones de empleo y formación: retos y realidades" celebrada el 27 de noviembre

