



CUADERNO DE BITÁCORA HACIA LA IGUALDAD

Reflexiones desde el terreno
sobre la práctica de la igualdad



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

Gizarte Politikako Departamendua
Departamento de Política Social





TÍTULO:	“CUADERNO DE BITÁCORA HACIA LA IGUALDAD. Reflexiones desde el terreno sobre la práctica de la igualdad”
EDITA Y COORDINA:	EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo “Red Kideitu”
ELABORA:	Enred Consultores
DISEÑO PORTADA Y DESARROLLO INTERACTIVO:	ARRIN. Comunicación y Diseño
AÑO:	2007

cuaderno de bitácora hacia la Igualdad



Índice

- 1. Presentación**
 - 2. ¿Quiénes somos?**
 - 3. ¿En qué hemos trabajado?**
 - 4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia?**
 - 5. ¿Qué proponemos?**
- Y antes de finalizar**



1. presentación



1. Presentación



El proyecto **EQUAL Kideitu: un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación de la C.A. de Euskadi** tiene por objetivo *diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de la CAE, que incluya la generación de herramientas, de conocimientos, de experiencia y de redes en torno al objetivo del mainstreaming y que incida, prioritariamente, sobre los y las agentes que conforman dichos sistemas.*

Emakunde-I.V.M., Organismo de Igualdad de la C.A. de Euskadi, en calidad de entidad coordinadora del proyecto **KIDEITU**, tiene firmados convenios bilaterales de colaboración con los proyectos EQUAL de Euskadi cuya vigencia abarca el periodo de ejecución de Equal II.

Los principales objetivos de estos convenios son los siguientes:

- Reforzar los conocimientos teóricos y prácticos de las y los agentes que intervienen en los proyectos, en relación a la incorporación transversal del enfoque de género dentro de las actuaciones contenidas en el mismo.
- Facilitar la puesta en común e intercambio de experiencias, herramientas y buenas prácticas en materia de igualdad entre el conjunto de EQUALs promovidos por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Apoyar la constitución de una red activa de proyectos EQUAL vascos por la igualdad.

En este marco de colaboración se han desarrollado diversas actividades tendentes a conseguir los objetivos mencionados, entre las que se encuentra la elaboración conjunta de este **'Cuaderno de bitácora hacia la igualdad: reflexiones desde el terreno sobre la práctica de la igualdad'**, que pretende ser una herramienta útil para facilitar el diseño e implementación de futuros proyectos de empleo y formación.

Izaskun Moyua Pinillos
Directora General de Emakunde/ I.V.M



2. ¿quiénes somos?



2. ¿Quiénes somos?

Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad



proyectos EQUAL en Euskadi

- >> ARIADNA (+)
- >> AURRERATU (+)
- >> DEND@ (+)
- >> DONOSTIA AUZOLAN (+)
- >> ENPLEGUAREN BIDETIK (+)
- >> GERTU (+)
- >> HAZILAN (+)
- >> KIDEITU (+)
- >> LAMEGI (+)
- >> LANERAKO BIDEAK (+)
- >> MIKROGUNEAK (+)



2. ¿Quiénes somos?

los proyectos EQUAL de Euskadi



ARIADNA: Innovación en el emprendizaje cooperativo de colectivos sociales desfavorecidos

Entidad promotora: [MIK-Mondragón Ikerketa Kudeaketan](#)

El proyecto ARIADNA se orienta a abrir los procesos de creación de empresas, en este caso cooperativas, a todas aquellas personas pertenecientes a sectores desfavorecidos, proporcionándoles los instrumentos necesarios para ello.

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

AURRERATU

Entidad promotora: [BBK Gaztelanbidean Fundazioa](#)

El proyecto Aurreratu tiene como objeto posibilitar a mujeres y hombres acceder y permanecer en el empleo en igualdad de condiciones, satisfaciendo a la vez la necesidad de conciliar su vida y su trabajo.

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

DEND@: Fomento de la igualdad en las empresas urbanas alavesas

Entidad promotora: [Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz](#)

Proyecto dirigido a fortalecer el papel dinamizador de las mujeres en la activación de procesos de modernización, adaptación e innovación en el entorno laboral de las empresas urbanas alavesas.

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

DONOSTIA AUZOLAN: Trabajo flexible para conciliar

Entidad promotora: [Fomento de San Sebastián S.A.](#)

El objetivo del proyecto es promover la implantación de formas flexibles de organización del trabajo y medidas de conciliación en las PYME.

Página web: <http://econcilia.net/equal/index.php>

2. ¿Quiénes somos?

los proyectos EQUAL de Euskadi



ENPLEGUAREN BIDEIK: Nuevos enfoques para mejorar la inserción de las personas

Entidad promotora: [Agencia de Desarrollo Inguralde](#)

Propone desarrollar nuevos métodos para anticipar y afrontar proactivamente las situaciones de desempleo que surgen como resultado de los procesos de reestructuración de empresas.

Página web: <http://www.enpleguarenbideik.net/>

GERTU: Creando mercado de la vida diaria

Entidad promotora: [Bidasoa Activa](#)

Se quiere impulsar un mercado de calidad de servicios de la vida diaria mediante la promoción de empresas promovidas por mujeres desempleadas de larga duración que adicionalmente pueden presentar otro tipo de problemáticas.

Página web: <http://www.equal-gertu.com/home.asp>

HAZILAN: Búsqueda de oportunidades laborales para colectivos en riesgo de exclusión

Entidad promotora: [EHLABE – Asociación de entidades de Trabajo protegido del País Vasco](#)

El proyecto HAZILAN pretende establecer una red de trabajo entre organizaciones implicadas en la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

Página web: <http://www.ehlabe.org/hazilan/index.php?id=1,2,0,0,1,0>

KIDEITU: Un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación de la CAE

Entidad promotora: [EMAKUNDE](#)

Proyecto dirigido a diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de la CAE.

Página web: <http://www.equalkideitu.org>

2. ¿Quiénes somos?

los proyectos EQUAL de Euskadi



LAMEGI: Lograr el acceso al mercado de empleo como garantía de inclusión

Entidad promotora: [Asociación Berriztapen](#)

El proyecto persigue la creación de una estructura de carácter social que implemente los mercados sociales de empleo y las cláusulas sociales como herramientas de la contratación pública para favorecer la incorporación socio-laboral de personas en riesgo de exclusión, fomentando, además, la responsabilidad social empresarial en este ámbito.

Página web: <http://www.lamegi.org/>

LANERAKO BIDEAK: Caminos hacia el empleo

Entidad promotora: [LAN - EKINTZA - BILBAO, S.A.](#)

Proyecto dirigido a experimentar fórmulas encaminadas a mejorar el acceso y la reincorporación al mercado laboral de los colectivos sociales con mayores dificultades de acceso al empleo.

Página web: <http://www.enpleguarenbidetik.net/>

MIKROGUNEA: Un espacio para las microempresas

Entidad promotora: [Garapen](#)

El proyecto persigue aumentar la posición competitiva de las microempresas y personas en régimen de autónomos mediante la mejora de su acceso a la información, de sus procesos de gestión y de su adaptabilidad a las TIC.

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

2. ¿Quiénes somos?



>>11 proyectos

**>>más de 50
agentes de empleo
y formación**

**que hemos debatido y reflexionado
para que el objetivo de la igualdad de
mujeres y hombres se haga posible**

3. ¿en qué hemos trabajado?



3. ¿En qué hemos trabajado?

el proceso para elaborar nuestro cuaderno de bitácora

1. Encuentro 'Compartir y Construir la Igualdad'

Celebrado el 14 de Diciembre de 2006



+ trabajo *on-line*



2. Encuentro 'La igualdad en los procesos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial'

Celebrado el 27 de Febrero de 2007



3. Encuentro 'La igualdad en los procesos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables'

Celebrado el 22 de Mayo de 2007



3. ¿En qué hemos trabajado?

encuentro 'construir y compartir la igualdad'



3. ¿En qué hemos trabajado?

encuentro 'la igualdad en los procesos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial'



3. ¿En qué hemos trabajado?

encuentro 'la igualdad en los procesos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables'





4. ¿cuál ha sido nuestra experiencia?



4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



" Equal Ariadna ha potenciado muy especialmente la incorporación laboral en clave cooperativa de mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral sin discriminar actividad alguna por los estereotipos imperantes, como se demuestra en Ekorrepara S. Coop, donde 3 mujeres se dedican a la reparación y recuperación de aparatos eléctricos y electromagnéticos".

Lander Beloki. Director General MIK



En ARIADNA como logro hemos conseguido sensibilizar en género a las entidades de la AD. Las dificultades encontradas están relacionadas con que las personas beneficiarias del proyecto poseen otras prioridades más urgentes que la igualdad y las empresas no perciben las ventajas de incorporarla. También hemos aprendido que las personas implicadas en la integración del principio de igualdad en los proyectos han de poseer unos perfiles profesionales y personales capaces de dar respuesta a situaciones muy diversas en función de las características de las entidades y colectivos con los que trabajan".

Ainhoa Unamuno. Técnica del Proyecto ARIADNA

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“La AD AURRERATU, ha desarrollado y testado con éxito, una metodología para la implantación de fórmulas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, adaptada a las necesidades concretas de las PYMES y Micro PYMES. Aunque su aplicación beneficia de forma específica a las mujeres, dadas las mayores dificultades que éstas aún tienen para compatibilizar vida y trabajo, se ha puesto especial énfasis en transmitir y fomentar que la conciliación sea abordada desde la corresponsabilidad y concebida, por tanto, como una política dirigida por igual a mujeres y hombres”.

Luis Almaraz. Responsable de BBK GAZTE LANBIDEAN FUNDAZIOA.



aurreratu

“Desde Aurreratu estamos trabajando para que PYMEs, MicroPYMEs y Empresas de Economía Social de Bizkaia incorporen medidas de conciliación vida-trabajo. El trabajar la conciliación en pequeñas empresas es todo un reto que estamos afrontando con éxito. Con nuestra metodología y herramientas innovadoras, avanzamos hacia la consecución de una mayor calidad de vida y la estabilidad del mercado laboral ”.

Amagoia Arrieta. Coordinadora Técnica del Proyecto AURRERATU

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"Desde DENDA estamos luchando contra la segregación horizontal y vertical en las empresas urbanas alavesas, mediante planes formativos, innovando los métodos de trabajo y fomentando los servicios para la conciliación. No obstante, incorporar la igualdad en el sector del pequeño comercio plantea importantes dificultades, dado que se trata de un ámbito en el que no hay demasiada experiencia previa."

"Como aspecto innovador, decidimos aplicar una metodología de diagnóstico ajustada a la realidad del comercio minorista. Se trata de una herramienta adaptada a las necesidades específicas de este sector, en la que la Igualdad de Oportunidades se torna como elemento relevante en la calidad y la gestión de los comercios. Con la incorporación de medidas de igualdad, los comercios adecuan la gestión de sus Recursos Humanos con el objetivo de adaptarse a las nuevas realidades sociales".

Arantza Cañamares. Agente de Igualdad del Proyecto DENDA y del AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“En la ciudad de San Sebastián, el Ayuntamiento a través de Fomento de San Sebastián como sociedad pública al servicio del municipio, fomenta la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida productiva y reproductiva mediante la sensibilización y formación de personas trabajadoras, empresariado, agentes sociales y población en edad laboral. En Donostia Auzolan a través de sesiones de coaching y knowledge café hemos podido sensibilizar al empresariado donostiarra y al colectivo de profesionales de la abogacía guipuzcoana de la importancia de acometer cambios organizacionales en sus empresas para favorecer la conciliación y la igualdad de hombres y mujeres. La finalidad de esta actuación es incidir en el cambio de la percepción de la conciliación como un problema que atañe exclusivamente a las mujeres, de manera que pueda incrementarse el uso por los trabajadores varones de las medidas de conciliación previstas (permisos de paternidad). Cerca de 200 trabajadoras de una treintena de empresas se han visto beneficiadas de medidas para conciliar”.

Mamen Vélez. Responsable de Nuevas Empresas, Pymes y Comercio. FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN



“Para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto Donostia Auzolan principalmente se está atendiendo a la adecuación de los procesos, materiales, herramientas y estudios desarrollados en el proyecto a los principios establecidos por las directrices de la UE, Ley Vasca de Igualdad y IV PAPME. Para llevar a cabo esta adecuación se ha contratado a una de las empresas consultoras homologadas tanto por Emakunde como por la Diputación Foral de Bizkaia”.

Arantza Amat. Asesora de género del Proyecto DONOSTIA AUZOLAN

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“Nuestro slogan: Política dual de igualdad y género en los nuevos enfoques para el desarrollo y valorización de competencias”

Javier Rodríguez. Director de INGURALDE

“La igualdad, más que una cuestión de exigencia, es una cuestión de sensibilidad y voluntad. Pero más allá de la voluntariedad también requiere de conocimiento técnico y de recursos. En relación a la igualdad, no hay que dar nada por supuesto”.

Yolanda Zárraga. Responsable de igualdad del Proyecto ENPLEGUAREN BIDETIK

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"En GERTU no está siendo tan importante el número de empresas creadas en los Servicios de la Vida Diaria por parte de las mujeres como el proceso en el que han participado (Talleres de Desarrollo Personal) mediante el cual se sienten más capaces de afrontar nuevos retos. Asimismo, la creación de redes sociales entre las mujeres (capital relacional) constituye uno de los mayores logros alcanzados en lo que va de proyecto".

Isabel Aller. Coordinadora del Proyecto GERTU



**"¿Crees en la magia? ¡¿no?!
La magia siempre tiene truco. Aquí, no hay truco, hay un trabajo real que nos tenemos que repartir. Responsabilízate, no dejes que otra persona lo haga por ti."
"Campaña de sensibilización para la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional"**

Aitziber Larruskain. Coordinadora del Proyecto GERTU

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"El Proyecto Equal Hazilan ha supuesto la revisión y construcción de la mejora de los itinerarios de inserción de mujeres y hombres con discapacidad y riesgo de exclusión, y su empleabilidad desde la perspectiva de género".

Itziar Amorrortu. EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte) -Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco)

"La igualdad es algo más que desagregar los datos por sexo. Supone incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto y en el caso de HAZILAN, analizar las distintas situaciones de partida de mujeres y hombres con discapacidad. Sin embargo, la visión de género se vuelve más complicada cuando el proyecto no tiene personas beneficiarias".

Paula Iturbe. Coordinadora del Proyecto HAZILAN

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“El Proyecto Lamegi pretende lograr el acceso al mercado de trabajo como garantía para la inclusión social, con perspectiva de género tanto en el trabajo en red, como en las actuaciones y la evaluación del proceso y resultados.”

“En cuanto a la Agrupación de Desarrollo el mayor logro en Lamegi es haber conseguido un compromiso, firmado por sus entidades, en materia de igualdad de oportunidades de aplicación para el proyecto”.

Ana Artetxe. Coordinadora, responsable de la gerencia y de la incorporación de la perspectiva de género en el Proyecto LAMEGI

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



"En Equal LANERAKO BIDEAK es fundamental continuar trabajando para mejorar las posibilidades y habilidades profesionales de las personas que por razones de edad, género o procedencia encuentran mayores obstáculos en la búsqueda de empleo.

Promover la actividad empresarial por su capacidad de generar empleo y evitar la exclusión de las personas que encuentran más dificultades frente al Mercado Laboral, es materia que concierne a todos los agentes sociales, económicos y políticos.

Por ello, con nuestro proyecto tratamos de involucrar también a las empresas en términos de responsabilidad. Lo hacemos apelando a su compromiso con la sociedad en la que viven e invitándoles a que colaboren en la inserción laboral de las personas sin discriminación y en situaciones de calidad"

Juan Antonio Arrieta. Director de LAN EKINTZA-BILBAO

lanerakobideak

"El proceso hacia la igualdad incluye modificaciones en la formación de las personas, implica la definición de metodologías diferentes que atiendan las distintas necesidades e intereses; supone la participación de las mujeres en las esferas de decisión; y requiere de la difusión de buenas prácticas".

Concha Rodríguez. Coordinadora del Proyecto LANERAKO BIDEAK

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“Con el desarrollo del Proyecto Mikrogunea, Garapen ha implantado una serie de medidas para la inclusión del enfoque de género en todas las actividades dirigidas a la mejora de la competitividad de las microempresas de la CAV. Dichas medidas han abarcado desde la adecuación de las estadísticas con la desagregación y análisis comparativo, el diseño de indicadores de género, hasta la procedimentación y consolidación de usos no sexistas de los elementos de comunicación, así como la aplicación de medidas que favorezcan la participación de las mujeres a través de la aplicación de cuotas”.

Javier Rodriguez . Presidente de Garapen.



“Desde MIKROGUNEa existía voluntad por incorporar la igualdad en las prácticas de trabajo, pero faltaban capacidad y competencias en la materia. Estamos trabajando, en ese sentido, en la sensibilización a las diferentes entidades participantes hacia acciones positivas, incidiendo en aquellos aspectos que más dificultan la implantación de una cultura de igualdad de género”.

**Cristina Zumeta. Responsable de género del Proyecto
MIKROGUNEa**

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



“KIDEITU está incorporando nuevas prácticas y enfoques de género en las organizaciones, actuaciones y sistemas de trabajo de las entidades que intervienen en el ámbito del empleo y la formación en Euskadi. En cuanto a su estrategia, diseño y ejecución están integralmente referidos a la igualdad de mujeres y hombres: los Ejes 1 al 4 se proponen la implantación de modelos de transversalización del enfoque de género en las entidades participantes en la AD, mientras que los Ejes 5 y 6 persiguen la generación de redes en torno a este objetivo entre el resto de agentes que diseñan, ejecutan, gestionan y/o evalúan programas de empleo y formación en Euskadi. Sus mayores logros están siendo la implicación de agentes clave de cada entidad en la que se desea incorporar la igualdad de hombres y mujeres y la elaboración de planes de trabajo completamente consensuados y adaptados a las realidades de dichas entidades”.

Socorro Álvarez. Coordinadora del Proyecto KIDEITU

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



¿cómo se ha incorporado la igualdad ?

- 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

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



¿qué medidas concretas de igualdad se han desarrollado?

- Realización de estudios sobre la realidad diferenciada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos temáticos
- Generación de observatorios permanentes sobre igualdad
- Diseño de metodologías cualitativas para conocer los factores que favorecen/dificultan el acceso al empleo de las mujeres
- Realización de 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
- Análisis y diseño de 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
- Generación de documentos e informes de buenas prácticas en materia de igualdad
- Establecimiento de reconocimientos (empresas familiarmente responsables, mujeres emprendedoras, ...)
- Organización de los diferentes procesos y actuaciones adecuándose a los tiempos y horarios que permitan la conciliación
- En las fases de selección/captación colaboración con otros servicios, programas, entidades y asociaciones que trabajan habitualmente con mujeres

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



principales logros alcanzados

- Mayor sensibilización en género de las entidades de la AD
- Diseño y desarrollo de nuevos métodos para la incorporación y desarrollo profesional de mujeres en el empleo
- Diseño y desarrollo de medidas de conciliación en el ámbito de las pymes y micropymes
- Generación de redes sociales entre mujeres beneficiarias

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



principales dificultades encontradas

- Las personas beneficiarias por su condición de colectivo vulnerable tienen otras prioridades más urgentes por encima de la igualdad
- Las empresas no están interesadas en las cuestiones de igualdad si no ven rendimiento económico a cambio
- La formación en género, interna o externa, en algunas ocasiones está poco adaptada a las necesidades de los grupos a los que se dirige, en términos de duración, flexibilidad y contenidos
- Existe una importante heterogeneidad en relación a la sensibilización en género entre los equipos implicados en la ejecución de los proyectos
- La lucha contra la discriminación de las mujeres en el empleo es más complicada en aquellos sectores en los que no existen experiencias previas (comercio, empresas industriales, ...)
- Se dan dificultades para la adecuación de los temas de igualdad a los ritmos de trabajo
- Los resultados de inserción en el empleo entre mujeres y hombres continúan siendo desiguales

4. ¿Cuál ha sido nuestra experiencia ?

La igualdad en los proyectos EQUAL



principales lecciones aprendidas

- Las personas participan y asumen la igualdad si obtienen algo a cambio
- Es necesario adaptar las fórmulas de sensibilización/formación en género a las distintas necesidades y expectativas de sus públicos objetivos
- La igualdad implica una sensibilidad y un nivel alto de compromiso, claro y explícito, traducido en la atribución de suficientes recursos humanos, económicos y materiales
- Para incorporar la igualdad en los proyectos es imprescindible conocimiento, experiencia y/o asistencia técnica de personal experto
- En las cuestiones de género no hay que dar nada por supuesto
- La formación en desarrollo profesional a las beneficiarias resulta imprescindible para mejorar su posición social y laboral
- Incorporar la igualdad en las prácticas de trabajo requiere de procesos de implicación 'persona a persona'
- El establecimiento de redes con las entidades y asociaciones de la zona permiten rentabilizar los efectos multiplicadores



5. ¿qué proponemos?

5.1. La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



5.2. La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



5.3. La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional





5. ¿qué proponemos?

5.1. La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



M. Ángeles Sallé. Especialista de igualdad y empleo. ENRED Consultores

“Tenemos que sensibilizarnos sobre el carácter prioritario de fomentar la creación y consolidación de las empresas de mujeres como parte de las políticas de igualdad. Necesitamos construir una agenda integral que incida a la vez sobre: las empresarias, sus empresas, las redes, la demanda-oferta, el entorno sociocultural y el entorno institucional, enlazando siempre la necesidad con la oportunidad. Hace falta instituir procesos y encadenarlos entre sí desde un nuevo paradigma incluyente de lo social y lo económico: pre-emprender, emprender, consolidar, crecer, internacionalizar...”

Julia Liberal. Vicepresidenta 2ª del FEDEP y Presidenta de AMPEA

“Euskadi ha sido una región líder en desarrollo e innovación, pero hoy está a la cola en generación de nueva actividad, dada la falta de vocación empresarial entre los y las más jóvenes. En este contexto las mujeres empresarias estamos pasando por un momento duro, sobre todo por las trabas que encontramos las asociaciones de empresarias para acceder a los espacios de poder y toma de decisiones”.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



Ainhoa Unamuno. Técnica del Proyecto EQUAL ARIADNA

“La experiencia que estamos obteniendo con los cursos de ARIADNA es que las mujeres muestran una mejor actitud y aptitud que los hombres, un mayor nivel de trabajo y compromiso y unas mejores habilidades técnicas y sociales”.

Aitziber Larruskain. Coordinadora del Proyecto EQUAL GERTU

“El perfil de las mujeres beneficiarias del proyecto GERTU es el de mujeres entre 25 y 54 años, con experiencia profesional previa en los sectores del cuidado, con estudios y que busca autoemplearse partiendo de una baja inversión. Llegan a la opción del autoempleo porque no encuentran otra alternativa en el empleo por cuenta propia. Desde GERTU consideramos que las actuaciones clave a desarrollar con estas mujeres se basan en formación en desarrollo personal –para hacer crecer su autoestima y la seguridad en si mismas-, las ayudas y apoyos a la conciliación, la dignificación y profesionalización del sector, así como la sensibilización en materia de género de todos y todas las agentes implicadas”.

Cristina Zumeta. Responsable de Género del Proyecto EQUAL MIKROGUNEA

“En el proyecto MIKROGUNEA el acceso de hombres y mujeres a las actividades ha sido diverso. En la realización de análisis de prospección de empresas, en el envío de información y en los talleres de cooperación empresarial la mayoría de las empresas participantes tenían como titular a hombres, posiblemente porque se han realizado en el sector industrial o con localización en Polígonos Industriales. Sin embargo en la gestión para la mejora empresarial las empresas con titularidad de mujeres ha sido más numerosa, ya que muchas de ellas provenían de los servicios de creación de empresas prestados por las Agencias, donde hoy el porcentaje de hombres y mujeres participantes está muy igualado”.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los 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

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



1. Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres

'Todavía siguen existiendo diferencias en el número de empresas creadas por hombres y mujeres'

Isabel García. Directora de Centro Colaborador de LANBIDE

'Una de las intervenciones a seguir consistiría en trabajar el fomento de la cultura emprendedora para propiciar el cambio de mentalidades'

Juan Carlos González. Técnico de apoyo al autoempleo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

'Habría que fomentar el autoempleo como una alternativa de empleo desde los espacios educativos'

Marta de la Peña. Técnica de Formación y Empleo. Centro de Formación Somorrostro

Porque las mujeres, normalmente, no se sienten llamadas a ser empresarias. Más bien, llegan a esta opción profesional una vez sus carreras por cuenta ajena no les han satisfecho o por motivos de necesidad económica. En este sentido, hay que prever mecanismos de sensibilización e información, sobre todo en el sistema educativo, a través de los cuales las mujeres también se identifiquen con el rol de empresarias y aprovechen las oportunidades del mercado: incorporando el espíritu empresarial en el *currículum* educativo de los chicos y las chicas, abordándolo en los distintos estadios del itinerario formativo (educación primaria, secundaria y superior) y, principalmente, en la orientación profesional. Para ello, un primer paso será el de introducir la cultura empresarial entre los propios educadores y educadoras. Habría de contemplarse también una mayor vinculación entre la universidad y la empresa. La visibilización de ejemplos de mujeres que han triunfado como empresarias se constituye, al respecto, en actuación clave.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



2. Propiciar un clima más propicio para la actividad empresarial de las mujeres

‘Habría de dar una mayor visibilidad, a través de los medios de comunicación, a las empresas de mujeres’

Begoña Murguialday. Consultora de género del Proyecto EQUAL HAZILAN

‘Los medios de comunicación deberían apoyar y difundir el papel de las mujeres en la creación de empleo y riqueza’

Natalia Saiz. Técnica de Apoyo a la creación de empresas. Lan Ekintza - Bilbao

‘Las actuaciones al final chocan con la “cultura imperante”. En este sentido, en el diseño y ejecución de los programas hay que tener en cuenta incidir en los “cambios culturales”’

Elena Villasante. Técnica Behargintza. Ayuntamiento de Portugalete. Dpto. de Empleo y Promoción Económica

‘Tenemos que conseguir que la igualdad de mujeres y hombres se vea como un logro y no como una amenaza, pues hay gente que no quiere oír hablar de ésto’

Argüñe Larrea. Técnica de Proyecto. EQUAL ARIADNA

‘Es necesario realizar un trabajo de concienciación desde las edades más tempranas’

Reyes Pinillos. Técnica de Empleo y Formación. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Hay que trabajar las culturas de género hacia un cambio de valores en los que sean reconocidas las necesidades de las mujeres y ambos sexos gocen de las mismas oportunidades. Aunque el cambio en los roles y estereotipos de género deberá producirse en todas las esferas sociales, en el caso concreto de las mujeres empresarias es necesario incidir, sobre todo, en dos ámbitos: a) en el entorno familiar, procurando que las empresarias o potenciales empresarias cuenten con el apoyo de las personas más cercanas (hijos e hijas, maridos, parejas, padres y madres) y se consigan nuevos ‘pactos de género’ que trasciendan el tradicional reparto de roles; b) en el entorno empresarial, haciendo que en los espacios de representación y asociacionismo empresarial tengan cabida las mujeres, sus modos de hacer y de pensar, así como sus prioridades, y que, en general, dentro del sector productivo la igualdad sea un valor en sí mismo. Los medios de comunicación se constituyen en agentes esenciales en la conformación de estos nuevos valores.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



3. Incrementar el acceso de las emprendedoras y las empresarias a las oportunidades

‘Habrían de contemplarse mecanismos de acceso más ágiles a los recursos financieros e informativos’

Ana Artetxe. Coordinadora del Proyecto EQUAL LAMEGI

‘El número de empresas apoyadas desde el Departamento se reparte prácticamente al 50% entre hombres y mujeres. No obstante, en general, la situación de partida de las mujeres es más difícil (más emprendedoras por necesidad)’

Juan Carlos González. Técnico de apoyo al autoempleo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Incrementar el acceso de las empresarias a las oportunidades se perfila como un objetivo esencial a alcanzar. Oportunidades que incluyen:

- a) Las oportunidades de negocio.** Hay que hacer llegar la información sobre los nuevos nichos de mercado a las empresarias para que sean capaces de posicionarse en ellos y ser protagonistas del crecimiento que está por venir. No sólo se trata de generar información, sino también de herramientas sobre cómo utilizarla y cómo acceder a ella.
- b) Los recursos que ofrecen los programas.** Debe garantizarse que las mujeres acceden a los programas vigentes de fortalecimiento empresarial y que aprovechan los recursos en el mismo grado que los hombres. Lo que significa, sobre todo, adaptar los canales, los lenguajes, los mensajes y los soportes de información a sus tiempos y circunstancias.
- c) La financiación.** Lo que implica no sólo procurar nuevos mecanismos para que las empresarias accedan a las soluciones financieras disponibles (créditos, ayudas, fondos de garantía), sino también aproximarlas a las inversiones y el capital privado.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



4. Fortalecer el rol empresarial de las mujeres

‘Una estrategia clave a seguir es la de fomentar el empoderamiento de las mujeres’

Ana Artetxe. Coordinadora del Proyecto EQUAL LAMEGI

‘Ser empresaria en un mundo de hombres es, casi siempre, una constante carrera de obstáculos añadidos.
Para ellas suele ser una carrera de fondo’

Belén Fornies. Coordinación servicio orientación Donostia Oeste. LANBIDE. Gobierno Vasco

‘Las mujeres crean empresas, sobre todo, por vocación, lo que conlleva problemas, en ocasiones, en la delegación de tareas o en las gestiones puramente empresariales ’

M. Ángeles Sallé. Asistencia Técnica del Proyecto EQUAL KIDEITU

Hay que hacer que las mujeres reconozcan sus fortalezas y consoliden su poder y capacidades de liderazgo y decisión, haciendo que se identifiquen con el rol de empresarias desde el punto de vista de las actitudes y aptitudes. En paralelo, deben ser reforzadas las capacidades y competencias técnicas de las empresarias, en áreas relacionadas con la gestión empresarial (administración, recursos humanos), la comercialización, el marketing, la calidad, la innovación, la venta... Todo ello mediante metodologías formativas flexibles y modulares que permitan la suficiente dedicación de las empresarias y con uso aplicado de las Tecnologías de la Información.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



5. Poner en marcha procesos de crecimiento y consolidación empresarial de las empresas de mujeres

‘Igual de importante es el apoyo a la creación de empresas como el mantenimiento y consolidación de las existentes’

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

‘Las mujeres crean empresas en sectores profesionales sólo con la idea de autoempleo’

Josune Iraola. Técnica de empleo. LANBIDE Irún

‘Existen políticas de emprendizaje –en el ámbito social y de empleo- y políticas de consolidación –en el entorno económico y de empresa-, pero en medio no hay nada: no hay vinculación entre ellas ni procesos ‘intermedios’

M. Ángeles Sallé. Asistencia Técnica del Proyecto EQUAL KIDEITU

Deben preverse programas e iniciativas destinadas a apoyar las empresas de mujeres en las fases posteriores a su puesta en marcha, así como aquéllas dirigidas a consolidar, hacer crecer y modernizar estas empresas.

En este sentido, han de ser facilitados los recursos para su crecimiento y fortalecimiento competitivo en términos de financiación, de información, de equipamientos y, en el caso de las empresarias, sobre todo de ‘capital tiempo’.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



6. Mejorar los sectores donde se ubican las empresas de mujeres y diversificarlas sectorialmente

‘Es necesario formalizar el sector de servicios de la vida diaria: revalorizarlo, regularizar el mercado, homologar empresas de calidad, vehiculizar la ayuda pública a la dependencia y promover la economía social en este sector’

Koldobike Uriarte. Responsable de LANBIDE. Gobierno Vasco

‘Los sectores donde emprenden normalmente las mujeres no poseen valoración social ni económica’

Josune Iraola. Técnica de Empleo. LANBIDE Irún

Las medidas de apoyo a la creación de empresas deberían centrarse en sectores que permitan a las mujeres obtener ingresos adecuados, para de esta manera aumentar su autosuficiencia económica. De ahí que sea importante desarrollar estrategias a través de las cuales las mujeres accedan a mercados de mayor valor, ya sea en sectores nuevos o en sectores tradicionales.

En paralelo, deberían diseñarse “estrategias de revalorización social y económica” de los sectores tradicionalmente ocupados por mujeres, apoyadas en una mirada innovadora, de profesionalización y sectorializada sobre ese tipo de actividades.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



7. Apoyar la creación y fortalecimiento de las redes de mujeres empresarias

‘Las redes de mujeres pueden servir de apoyo, difusión e incluso complicidad en el desarrollo de proyectos’

M^a José Fernández. Orientadora. LANBIDE. Gobierno Vasco

‘La consolidación-fortalecimiento requiere de mayores esfuerzos que difícilmente podrá asumir la administración y para los que se deberán establecer redes o plataformas de colaboración y apoyo mutuo’

Iñaki Castillo. Fomento de San Sebastián

La generación de redes entre mujeres empresarias permite la toma de conciencia conjunta y la generación de ‘masas críticas’ para hacer escuchar sus intereses. Masas críticas y redes de carácter emocional, de conocimiento, empresariales y, también, comerciales.

Crear y dinamizar espacios para el intercambio de experiencias, por ejemplo mediante la celebración de encuentros o la constitución de comunidades virtuales, pueden ser medidas que impulsen la generación de dichas redes.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



8. Impulsar la participación de las mujeres empresarias en los espacios de poder y toma de decisiones

‘Entre los objetivos y metas a alcanzar se encuentra el de generar cambios para una mayor representatividad de las mujeres en los órganos de gestión y toma de decisiones empresariales’

M^a José Fernández. Orientadora. LANBIDE. Gobierno Vasco

‘Hoy en Euskadi no existe representación de mujeres en los entornos de toma de decisiones empresariales. En las confederaciones empresariales las asociaciones de mujeres por el momento no participamos’.

Julia Liberal. Vicepresidente 2^a del FEDEP y Presidenta de AMPEA

Deben ponerse en marcha estrategias encaminadas a hacer participar y oír la voz de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones empresariales, en los que su presencia aún es minoritaria.

En paralelo, ha de trabajarse, también, la integración de una ‘mirada de género’ en dichos espacios, la desaparición de la simbología de poder excluyente para las mujeres. En este sentido, la sensibilización puede llegar a jugar un papel importante.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



9. Incorporar la perspectiva de género en los programas institucionales de fomento de la empresarialidad

‘Es importante incorporar la perspectiva de género en la estrategia y la operativa: adaptar materiales, adaptar medidas y ayudas, complementar los programas con servicios de apoyo, intensificar estos apoyos en el medio plazo, ...Hay que trabajar para que los servicios de emprendizaje y consolidación respondan a las necesidades de hombres y mujeres’

Koldobike Uriarte. Responsable de LANBIDE. Gobierno Vasco

‘Debe mejorarse la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las fases del proyecto a través de un equipo estable especialista en igualdad, con recursos económicos y humanos suficientes’

Irene Virgel. Técnica de Igualdad. Dirección de Empleo y Formación. Gobierno Vasco

‘Hay que poner en marcha estrategias más integrales, teniendo en cuenta la realidad diferencial de hombres y mujeres (autoestima, liderazgo, ...)’

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

En el entorno institucional habría de introducirse la perspectiva de género, propiciando que las políticas y programas incorporen ‘nuevas sensibilidades’ y capacidades a partir de las cuales generar intervenciones más ajustadas a las necesidades de las mujeres (en términos de estrategias, contenidos, metodologías, tiempos, espacios...) y a trascender el actual marco de las relaciones de género.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de creación de empresas y fortalecimiento empresarial



10. Compartir experiencias y fomentar alianzas en este campo

‘En este ámbito son necesarias las alianzas entre la administración, las empresas y las entidades sociales’

Josune Iraola. Técnica de Empleo. LANBIDE Irún

‘Habría que procurar la creación de bases de datos y la disposición de momentos/espacios de encuentro para el intercambio de experiencias’

Ana Artetxe. Coordinadora del proyecto EQUAL LAMEGI

‘Entre las estrategias a seguir cobra gran importancia la colaboración y la cooperación entre las diferentes entidades’

Elena Villasante. Técnica Behargintza. Ayuntamiento de Portugalete. Dpto. de Empleo y Promoción Económica

‘Sería interesante contar con manuales de buenas prácticas en este campo’

Isabel García. Directora de Centro Colaborador de LANBIDE

El intercambio de experiencias e iniciativas supone una fuente de aprendizaje que permite rentabilizar esfuerzos. Son numerosos los programas que hoy están dirigidos a la creación de empresas por parte de las mujeres y de ellos pueden extraerse un sinfín de lecciones y buenas prácticas.

Al mismo tiempo, abordar la igualdad de mujeres y hombres requiere trabajar la cooperación y las alianzas, en este caso, con las instituciones educativas, las administraciones públicas, los organismos de igualdad, las entidades de representación empresarial, las asociaciones de mujeres empresarias y los medios de comunicación.



5. ¿qué proponemos?

5.2. La igualdad en los proyectos
de inclusión sociolaboral de
colectivos vulnerables



5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



“Un proyecto de transformación es siempre un proyecto de autotransformación”

Ulrich Beck



M. Ángeles Sallé. Especialista de igualdad y empleo. ENRED Consultores

“Creemos, como Beck, que todo proyecto de inclusión ha de involucrar activamente a las personas excluidas (a fin de convertirlas en sujetos protagonistas de su propia inclusión), a la sociedad y a las empresas (para hacerlas realmente inclusivas, lo cual implica propiciar un gran cambio cultural) y a las instituciones (en tanto que motor y liderazgo de estos procesos).

Sólo el trabajo desde la óptica del empoderamiento de los sujetos llevará al logro de una ‘inclusión sostenible’. Por eso, **un proyecto de inclusión es siempre un proyecto de cambio.**”

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



Monike Nicolás. Coordinadora del Proyecto EQUAL ENPLEGUAREN BIDETIK

"En nuestro proyecto EQUAL hemos centrado los esfuerzos en la formación en competencias transversales para el empleo y el desarrollo personal. De hecho, las empresas entrevistadas han puesto el énfasis en que la inserción laboral y el mantenimiento en una empresa por parte de un trabajador o trabajadora depende más de sus competencias transversales que de las técnicas en la mayoría de los casos. Entendemos que el desarrollo de dichas competencias transversales, en colectivos vulnerables diversos, puede ser una de las vías que permita mejorar verdaderamente su empleabilidad".



Itziar Amorrortu. Coordinadora del Proyecto EQUAL HAZILAN

"Los principales obstáculos al empleo que se encuentran las personas con discapacidad, en términos generales, y las mujeres de forma más agravante, son: prejuicios empresariales basados en diferentes estereotipos para su contratación; prejuicios en el entorno familiar y cultural (que dificultan la motivación hacia la autonomía personal, especialmente en el caso de las mujeres); necesidades apremiantes de subsistencia (vivienda, renta básica,...), escasa formación de base, académica y hábitos de estudio; bajos niveles de motivación y de hábitos laborales; bajos niveles de cualificación profesional, etc. Y, adicionalmente, bajo nivel de autoestima y de motivación hacia el empleo; falta de accesibilidad a los recursos por el empleo y la formación; incumplimiento de la LISMI; falta de creación y participación activa en estructuras asociativas de mujeres con discapacidad;..."

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



Ana Artetxe. Coordinadora del Proyecto EQUAL LAMEGI

“En los procesos de inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión hay que trabajar directamente con estas personas, pues son ellas las verdaderas protagonistas de estos procesos para, a partir de ahí, colaborar con las empresas y las instituciones. Ese es el enfoque que aplicamos en LAMEGI”.



M^a José Gallardo y Amaia Deprit. Técnicas del Proyecto EQUAL LANERAKO BIDEAK

“Las aportaciones de Lanerako Bideak para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el proyecto están siendo: la realización de un ‘Informe sobre recomendaciones de inclusión de Indicadores de Género para la realización de estudios de mercado y análisis socio-económicos’; la incorporación de más indicadores de género en el estudio ‘Dispositivos de Indicadores socio-económicos BLV’; el diseño y ejecución de grupos de discusión con mujeres de la zona para obtener información sobre los factores que favorecen y dificultan su acceso al mercado de trabajo; la orientación e intermediación directa con las empresas; y la puesta a disposición de un cheque servicio de ayuda al cuidado de personas dependientes para que los y las beneficiarias del proyecto puedan participar en las distintas actuaciones programadas”.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



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

2. Trabajar la demanda de empleo de estos colectivos (empresariado)



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

4. Incidir sobre el entorno cultural, social y familiar

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



1. Trabajar sobre la oferta de empleo de colectivos con dificultades de acceso al empleo (empleabilidad) (1/2)

'Han de analizarse las distintas realidades de las personas en riesgo de exclusión para garantizar la eficiencia en la aplicación de las diferentes herramientas'

Aitziber Leturiaga. Egailan. Técnica de Empleo – Colocación LANBIDE

'En la inserción laboral de colectivos con dificultades de acceso al empleo es fundamental la formación en habilidades sociales (horarios, rutinas, esfuerzo, etc.)'

Javier Finez. Investigador MIK S. Coop. Proyecto EQUAL ARIADNA

Desde el punto de vista de la oferta, es decir, de la empleabilidad de los y las propias beneficiarias de las intervenciones, se hace preciso trabajar en los siguientes elementos:

- Realización de nuevos 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, potenciando en este ámbito las que ya poseen las mujeres (comunicación, asertividad,...)
- Protagonismo de las personas beneficiarias, no haciéndolas meras receptoras pasivas de las intervenciones si no protagonistas activas de sus proyectos de inserción sociolaboral.
- Generación de itinerarios integrales y personalizados, con la coordinación de los servicios de empleo a modo de proceso y en plazos no dependientes de financiación o programación "administrativa".

(Continúa...)

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



1. Trabajar sobre la oferta de empleo de colectivos con dificultades de acceso al empleo (empleabilidad) (2/2)

‘En el tratamiento de las problemáticas asociadas a los colectivos en riesgo de exclusión es esencial establecer mecanismos de detección precoz de situaciones de vulnerabilidad’

Begoña Rueda. Ayuntamiento de Getxo. Técnica de Orientación y Empleo

- Refuerzo del acompañamiento en los momentos previos y posteriores a la inserción en el empleo.
- 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’ que aseguren los recursos suficientes pero que no desincentiven la búsqueda de empleo o el empleo regular.
- Estrategias de conciliación entre la vida profesional y personal, que impliquen también a los hombres, y cuyo desarrollo se sustente en el refuerzo de los recursos y la cobertura pública de los servicios para la conciliación.
- Utilización de una perspectiva de interculturalidad y diversidad en el tratamiento de las problemáticas y soluciones de empleo.
- Generación de redes entre los y las propias beneficiarias de las intervenciones.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



2. Trabajar la demanda de empleo de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo (empresariado) (1/2)

'Habría que realizar más esfuerzos por dar a conocer las empresas de inserción, pues existe un gran desconocimiento de estas en el mundo empresarial'

Javier Finez. Investigador MIK S. Coop. Proyecto EQUAL ARIADNA

Respecto a la demanda de empleo, es decir, del empresariado, deberían ser tenidos en cuenta aspectos como:

- **Desarrollo de estudios acerca de las necesidades de personal por parte del empresariado, teniendo en cuenta tanto las competencias técnicas como transversales más demandadas.**
- **En el marco de estos estudios, prestar especial atención a los huecos no cubiertos en el mercado laboral, convirtiéndolos en 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.**

(Continúa...)

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



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

'No sólo hay que incorporar la igualdad de género como indicador de la Responsabilidad Social Corporativa, sino también en cualquier proceso productivo y de recursos humanos'

Verónica Paz. Consultora de género del Proyecto EQUAL HAZILAN

- **Incorporación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como principio clave de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas.**
- **Participación activa de las empresas en la conformación de las estrategias y políticas públicas dirigidas a la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades.**
- **Atención especial a las medidas que incidan no sólo en el acceso al mercado laboral sino también en la mejora de la calidad del empleo.**
- **Generación de 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, cupos de contratación de personas con discapacidad (LISMI), etc.**

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



3. Mejorar el papel de los servicios de empleo como mediadores entre la oferta y la demanda de empleo (1/2)

'Existe escasez de diagnósticos sociolaborales de las personas con dificultades de acceso al empleo. También se da falta de compromiso para la generación de programas o itinerarios de empleo a largo plazo. Todo hay que hacerlo ya y obtener resultados inmediatos'

Reyes Pinillos. Ayuntamiento de Vitoria. Técnica de Empleo

'Sería interesante trasladar las estrategias de gestión de recursos humanos a los programas de intermediación que trabajan con colectivos desfavorecidos '

Begoña Rueda. Ayuntamiento de Getxo. Técnica de Orientación y Empleo

Los servicios y programas públicos de empleo juegan un papel central como mediadores entre la oferta y la demanda de empleo, máxime en el caso de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. En el marco de estos servicios y programas debe prestarse especial atención a:

- **Realización de diagnósticos que recojan la situación y necesidades de las dos dimensiones mencionadas (oferta y demanda de empleo) incorporando la perspectiva de género en ellos.**
- **Conformación de equipos -internos y/o externos- que posean competencias en igualdad de género y especialistas en la materia.**
- **Respaldo y voluntad política para el impulso y la generación de servicios y programas que presten atención a estas realidades.**

(Continúa...)

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



3. Mejorar el papel de los servicios de empleo como mediadores entre la oferta y la demanda de empleo (2/2)

‘Desde los servicios de empleo debería evitarse la discriminación en la búsqueda y redacción de candidaturas, orientar los itinerarios a perfiles insertables, fomentar planes de capacitación con compromiso de contratación y lanzar líneas de ayuda al empleo más atractivas’.

M^a José Fernández. Orientadora de LANBIDE

‘Es necesario revisar los sistemas (indicadores, criterios, ponderación,...) de los “grados y nombres” de las discapacidad’

Begoña Murguialday. Consultora de género del Proyecto EQUAL HAZILAN

- **Coordinación de servicios y departamentos: educación, empleo, servicios sociales,...**
- **Generación de redes de intercambio y aprendizaje a nivel institucional.**
- **Utilización de mecanismos de presión tipo ‘lobby’.**
- **Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación continua, con indicadores relativos a la igualdad de género.**
- **Introducción de sistemas de ‘auditoría social’ que midan el valor ‘social’ de las intervenciones públicas, tanto para hombres como para mujeres.**
- **Garantía de sostenibilidad y estabilidad de los programas.**

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables



4. Incidir sobre el entorno cultural, social y familiar

‘Es importante inducir un cambio cultural en hombres y mujeres que arranque desde la infancia (educación infantil)’

Aitziber Leturiaga. Egailan. Técnica de Empleo – Colocación LANBIDE

‘Las mujeres con discapacidad han pasado de estar ocultas e invisibles a recibir un trato de “falso paternalismo”. No hay una reflexión sociolaboral sobre la independencia-autonomía de las mujeres con discapacidad (ni en la familia, ni en el entorno educativo, formativo, laboral,)’

Begoña Murguialday. Consultora de género del Proyecto EQUAL HAZILAN

‘La mujer es la que concilia. La familia no es “compartida”: el *com* es lo que le corresponde a la mujer y el *partido* al hombre’.

Marije Egaña. Egailan. Técnica de Empleo de LANBIDE

Finalmente, trabajar a favor de inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades, y especialmente en el caso de las mujeres, implica también incidir en:

- Un cambio de valores hacia la igualdad, la diversidad, la inclusión,..., en los que la educación y la comunicación poseen un papel crucial.
- La dimensión familiar, procurando el apoyo de las familias en la autonomía e independencia de estos colectivos.
- El 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.



5. ¿qué proponemos?

5.3. La igualdad en los proyectos
de conciliación de la vida personal,
familiar y profesional



5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



Carla Chasco. Especialista en igualdad y conciliación. ENRED Consultores

“Ojo con la participación que buscamos, que no sea para que todo cambie y todo siga igual. Me refiero al uso retórico del término ‘conciliación’. Éste no deberá minar el éxito político que acompañó el debate inicial impulsado por la política y programas europeos a favor de la igualdad. Este famoso término de repente ha cobrado vida propia, independiente de la estrategia europea por el empleo y de los programas de igualdad. Esta forma artificial de independencia desvirtúa de muchas maneras el ‘porqué y para qué’ de las actuaciones que algunas organizaciones están poniendo en marcha centrándonos, empobrecidos y empobrecidas, en el ‘cómo’. Para ser más explícitas, podríamos decir que si nos planteamos, por ejemplo, una estrategia de flexibilidad laboral bajo el gran paraguas de la igualdad, no nos podremos permitir que solamente las mujeres se acojan a las medidas a ella asociadas, forzadas a seguir siendo las únicas agentes activas de la conciliación. No basta desarrollar las herramientas, debemos tener bien claros los objetivos de lo que queremos conscientemente hacer con ellas”.

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



Arantza Cañamares. Técnica de Igualdad del proyecto EQUAL DENDA

"Creo que donde más obstáculos tenemos a la hora de trabajar en la organización de los tiempos y espacios es en las pequeñas empresas, es decir, la imposibilidad de implementar medidas de conciliación en empresas/comercios de menos de cinco personas trabajadoras, principal público objetivo de nuestro proyecto. Hay que adaptar o crear nuevas herramientas para el desarrollo de planes de acción para estas empresas en materia de conciliación".



Arantza Amat. Asesora de género del Proyecto EQUAL Donostia Auzolan

"Con el proyecto EQUAL Donostia Auzlan hemos profundizado en el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres ante las medidas de conciliación. Hemos conseguido que las empresas entiendan que conciliación y productividad van unidas".



Amagoia Arrieta. Coordinadora Técnica del proyecto EQUAL ARRERATU

"Habrían de fomentarse las alianzas y coordinarse para disponer de toda la información actualizada a nivel de municipios, provincias, CAE y Estado, que facilita la conciliación vida-trabajo (servicios, recursos, ayudas, etc.)"

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



1. Propiciar el cambio de valores hacia la corresponsabilidad

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



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

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

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



1. Propiciar el cambio de valores hacia la corresponsabilidad

‘Creo que las campañas de sensibilización que se están realizando se centran, principalmente, en la conciliación de las mujeres (parece que es nuestro problema únicamente) y no sobre la corresponsabilidad. Las políticas de conciliación siguen percibiéndose como una prioridad “femenina”. Hay que acabar con este “mito” porque somos nosotras las que más hacemos por conciliar’

Arantza Cañamares. Técnica de igualdad del proyecto EQUAL DENDA.

Trabajar a favor de la conciliación de la vida pública y privada, familiar y profesional de las personas, significa necesariamente hacerlo en la construcción de nuevos modelos y valores, avanzando hacia una concepción diferente del reparto de responsabilidades domésticas y privadas desde una óptica de corresponsabilidad.

Es necesario promover un cambio de mentalidades hacia la corresponsabilidad en el reparto de las tareas familiares/domésticas, aceptándolas y reconociéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar y evitar que estas responsabilidades continúen siendo un elemento negativo en el perfil de las mujeres que desean incorporarse o desarrollarse profesionalmente en el mercado laboral.

En este sentido se hace esencial la puesta en marcha de medidas encaminadas a:

- **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.**

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



2. Modificar los tiempos y organización del trabajo a favor de la conciliación (1/2)

'Han de potenciarse en las empresas políticas de flexibilidad que contemplen: horario laboral flexible, semana laboral compartida, jornada laboral reducida, flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas, permisos para realizar trámites administrativos, flexibilidad para la elección de periodos de vacaciones, ajuste de las tareas al horario laboral, permisos para asuntos propios,...'

Ruth Jorde. Técnica de Centros de Empresas. EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

Es necesario investigar y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a hombres como mujeres, compatibilizar las esferas pública, familiar/doméstica y privada, con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida y el pleno desarrollo y disfrute en todas ellas.

Especial complejidad adquiere este objetivo en el ámbito de las pequeñas empresas, para las que habrían de desarrollarse herramientas y medidas específicas.

Propiciar la conciliación en el campo de la organización del trabajo implica, entre otras medidas:

- **Disponer de un mayor conocimiento sobre los obstáculos y efectos que la conciliación tiene en las formas de funcionamiento en las organizaciones.**
- **Incorporar medidas de flexibilidad en las empresas (de horario, de jornadas, de permisos, de movilidad, ...)**

(Continúa...)

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



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

‘Deberían implantarse medidas de conciliación vida-trabajo en las empresas (haciendo especial énfasis en las PYMEs y MicroPYMEs) y promover acciones positivas hacia los hombres de manera que se acojan a ellas’.

Amagoia Arrieta. Coordinadora Técnica del proyecto EQUAL AURRERATU

- **Formar en gestión del tiempo al empresariado (sobre todo a las PYMEs y MicroPYMEs), de manera que se facilite la conciliación vida-trabajo.**
- **Incentivar, desde las Administraciones, las iniciativas puestas en marcha por las organizaciones en materia de conciliación (incentivos económicos, reconocimientos públicos,...)**
- **Realizar campañas informativas explicando los beneficios que para las empresas tiene la implantación de medidas de igualdad dentro de sus organizaciones.**
- **Sensibilizar al empresariado sobre las ventajas del teletrabajo y facilitar su aplicación, tanto para hombres como para mujeres.**
- **Fomentar la formación de los y las agentes sociales en negociación colectiva desde la perspectiva de género.**

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



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

‘La conciliación la estamos “sobrellevando” las mujeres a costa de la precarización del empleo o los tiempos de otras mujeres. La globalización del cuidado hace que mujeres de países en desarrollo están heredando en cascada las desigualdades que padecemos nosotras. Las conciliadoras no concilian porque heredan las enfermedades del tiempo femenino’.

Carla Chasco. Asistencia Técnica del Proyecto EQUAL KIDEITU.

En relación a los servicios de apoyo a la conciliación se hace imprescindible:

- **Ampliar cuantitativamente los servicios de cuidado y atención a personas dependientes (niños y niñas, mayores, personas con discapacidad,...)**
- **Flexibilizar los horarios y jornadas de estos servicios, garantizando su compatibilidad con las jornadas y horarios laborales.**
- **Garantizar la calidad de estos servicios.**
- **Elaborar mapas de recursos que visibilicen toda la oferta de servicios en este sector.**
- **Disponer de la 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.**

5. ¿Qué proponemos?

La igualdad en los proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional



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

‘En el tema de la conciliación es necesario el intercambio de experiencias, tener referencias para que técnicos y técnicas conozcan qué otras iniciativas se están llevando a cabo’

Arantza Cañamares. Técnica de igualdad del Proyecto EQUAL DENDA.

‘Debemos realizar de forma coordinada (administración pública, empresas y colectivos implicados) análisis y diagnósticos sobre el estado de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades en la organización laboral, haciendo difusión de resultados de los mismos y dando soluciones efectivas que promuevan la igualdad de género y la conciliación en las empresas’

Ruth Jorde. Técnica de Centros de Empresas. Proyecto EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

Lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral supone aplicar estrategias globales e integrales e implica trabajar de manera coordinada entre administraciones públicas, sistema educativo, agentes sociales, empresas, trabajadores y trabajadoras, asociaciones, medios de comunicación, ... En este ámbito se debería:

- Promover la creación de plataformas conjuntas de trabajo entre todas estas entidades.
- Coordinar 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.
- Realizar difusión continua de resultados.
- Priorizar el trabajo en cooperación y las alianzas de ámbito local.



Y antes de finalizar



Y antes de finalizar



Izaskun Moyua Pinillos
Arantza Madariaga Aberasturi
Raquel Raposo Acevedo
Socorro Álvarez Fernández

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
Junio de 2007

Antes de cerrar nuestro Cuaderno, y después de casi un año de recorrido en común, quisiéramos agradecer, desde la coordinación de proyecto **EQUAL KIDEITU**, el trabajo, las aportaciones, las lecciones y la buena disposición que habéis puesto todas las personas participantes en este proceso. **Gracias por hacerlo posible.**

En segundo lugar destacar, como aprendizaje fundamental extraído en estos meses, 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.

EQUAL nos ha regalado una oportunidad única para innovar en este sentido. Pero **no podemos quedarnos aquí.** La igualdad y el empleo nos exigen continuar mejorando y progresando. Y tendremos que ser capaces de buscar nuevos instrumentos y fórmulas que nos permitan trabajar en cooperación, pues esa es la fórmula correcta para dar respuestas verdaderamente eficaces.

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.** Y deseamos que este '**Cuaderno de Bitácora**' pueda servirnos de **hoja de ruta.**

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

