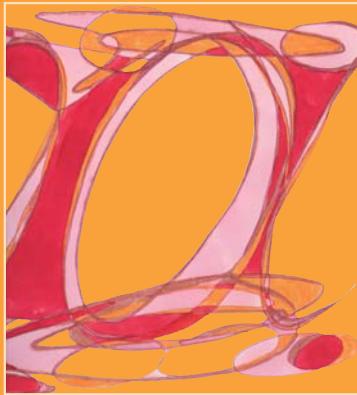


DIRECTORIO DE PROYECTOS EQUAL EN EUSKADI

(2^a convocatoria)

y la igualdad de mujeres y hombres



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia
Lan eta Trebakuntza Saila



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa



Cáritas
Diocesana de Bilbao
Bilbao - Elizburgo - Vitoria-Gasteiz



**DIRECTORIO DE PROYECTOS
EQUAL EN EUSKADI**
(2^a convocatoria)
y la igualdad de mujeres y hombres



>> K I D E I T U

Título: Directorio de proyectos Equal en Euskadi (*2^a convocatoria*) y la igualdad de mujeres y hombres

Edita: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo "Red Kideitu"
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria Gasteiz

Diseño y elaboración: ARRIN comunicación y diseño

Tirada: 450

Impresión: Gráficas Santamaría, S.A.

ISBN10: 84-89630-06-2

ISBN13: 978- 84-89630-06-2

Depósito Legal: VI-550/06

ÍNDICE

Introducción	5
Ariadna	9
Aurreratu	15
Dend@	25
Donostia Auzolan	31
Enpleguaren bidetik	37
Gertu	45
Hazilan	53
Kideitu	59
Lamegi	67
Lanerako bideak	75
Mikrogunea	85

INTRODUCCIÓN



El proyecto EQUAL **KIDEITU**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, tiene por objeto diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de **incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación** de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Para la consecución de este objetivo, el proyecto se estructura en **seis ejes de actuación**. Los cuatro primeros se dirigen al diseño, ejecución y evaluación de modelos o protocolos de implantación práctica del enfoque de género (mainstreaming) en las entidades participantes de la AD.

Por su parte, los Ejes 5 y 6 están enfocados a trascender a las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo para llegar al conjunto de agentes que intervienen en las políticas y programas de empleo y formación en la CAE (especialmente a los y las gestoras de proyectos EQUAL), mediante actuaciones de sensibilización, formación, dinamización y difusión.

En concreto, los Ejes del proyecto 'KIDEITU' son:

- Eje 1.** Auditorías personalizadas de los sistemas de empleo y formación de la CAE.
- Eje 2.** Diseño de modelos/protocolos personalizados de aplicación de mainstreaming.
- Eje 3.** Implantación de modelos/protocolos de mainstreaming.
- Eje 4.** Evaluación de la implantación de modelos.
- Eje 5.** Agentes de empleo y formación hacia la igualdad.
- Eje 6.** Difusión del proyecto.

En el marco del **Eje 5 'Agentes de empleo y formación hacia la igualdad'**, **KIDEITU** tiene previstas una serie de actividades para la generación de debate y reflexiones sobre la igualdad entre los y las agentes de empleo, principalmente entre el personal implicado en los proyectos EQUAL. Para el desarrollo de esta última actuación Emakunde ha diseñado un Plan de Dinamización, el cual comprende una serie de encuentros y sesiones, así como productos complementarios.

Entre ellos, se contempla la elaboración del presente Directorio, a través del cuál se espera que todos los proyectos EQUAL de Euskadi podamos conocernos y compartir los logros, dificultades y lecciones aprendidas en un ámbito tan crítico para las políticas de empleo como es el de **la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres**.

Proyecto

ARIADNA





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: ARIADNA - Innovación en el emprendizaje cooperativo de colectivos sociales desfavorecidos

EJE: EJE 2 – Espíritu de empresa

ÁREA TEMÁTICA: 2.1. – Creación de empresas

NOMBRE DE LA AD: ARIADNA

Nº DE LA AD: 258

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: MIK- Mondragón Investigación en Gestión

Resto de entidades: Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación
Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para la Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

Mondragón Corporación Cooperativa

Caja Laboral

Saiolan – Centro de Empresas e Innovación de Mondragón

Cámara de Comercio de Gipuzkoa

Cámara de Comercio de Bilbao

Cáritas Euskadi

GARAPEN – Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo

ELKAR – LAN Sociedad Cooperativa

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.959.250,00 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

El proyecto pretende responder a los problemas que comienzan a vislumbrarse en las empresas de economía social que dan sustento a las personas pertenecientes a sectores desfavorecidos en los países europeos más desarrollados, en buena medida provocados por el avance imparable de la globalización y la deslocalización industrial.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Identificar y explotar nuevas posibilidades de creación de empresas, innovando en los procesos de emprendizaje, que confluirán en la constitución de empresas cooperativas de gran arraigo en las zonas urbanas o rurales de Bizkaia y Gipuzkoa donde se ubiquen, evitando procesos de deslocalización. El objetivo fundamental del proyecto es fomentar el emprendizaje cooperativo de difícil deslocalización de personas pertenecientes a sectores desfavorecidos.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

- **Creación de un sistema de comunicación** para participantes en el proyecto, así como de difusión del proyecto.
- **Estudio sobre las tendencias de deslocalización industrial en Guipúzcoa y Bizkaia, y su repercusión en los colectivos sociales desfavorecidos**, acompañado de un congreso con expertos y expertas multidisciplinares y con el empresariado, y jornadas y sesiones de trabajo con empresarias y empresarios.
- **Las Personas en los procesos de emprendizaje cooperativo.** Identificación de personas, agentes sociales, instituciones, etc. interesadas en promover e impulsar las ideas de emprendizaje y de aquéllas más adecuadas para cada una de las ideas de emprendizaje cooperativo a desarrollar. Se buscará un espacio físico para trabajar con ellas y se crearán materiales formativos y de apoyo.
- **Las Ideas en los procesos de emprendizaje cooperativo.** Búsqueda, evaluación y validación de ideas de generación de empresas cooperativas con personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos.

ARIADNA

- **Análisis en los procesos de emprendizaje.** Definición de las ideas de negocio que se convertirán en empresas cooperativas. Se realizarán diferentes labores prácticas en un entorno real, en contacto con el tejido socioeconómico en el que se desenvolverá la empresa cooperativa cuando se constituya.
- **Recursos en los procesos de emprendizaje.** Mentorización; búsqueda de soluciones que faciliten la financiación de las nuevas empresas cooperativas; constitución de las empresas cooperativas con personas que han trabajado en la maduración de la idea; asistencia a las empresas cooperativas recién constituidas.
- **Difusión del proyecto y de los resultados** que vayan surgiendo a los colectivos desfavorecidos y a la opinión pública en general.

La igualdad de oportunidades en Ariadna

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

En el diseño y planificación de las actuaciones a desarrollar por el proyecto se contó con la consultora contratada al efecto. Toda la documentación generada pasa por la consultoría de género, así como cualquier subcontratación que se realice. El propio proyecto plantea actividades específicas de igualdad de oportunidades (tanto en los procesos de selección de personas beneficiarias o de entidades o personas a subcontratar) como en acciones concretas del proyecto, como reelaborar la documentación necesaria para constituir una empresa cooperativa desde la perspectiva de género.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

Se ha realizado una jornada interna sobre igualdad de oportunidades para las personas que trabajan a nivel técnico en el proyecto Ariadna. También estaba previsto que se trabajaran aspectos de igualdad de oportunidades con las personas beneficiarias del proyecto, pero resulta muy complicado tratar este tema con colectivos desfavorecidos que tienen otras prioridades más urgentes, y que culturalmente están muy alejados de los conceptos

ARIADNA

que manejamos desde la perspectiva de género. Ha sido interesante incluir la perspectiva de género en los trabajos que hemos subcontratado, ya que muchas empresas ni siquiera conocían qué les estábamos pidiendo, y aunque sólo fuera por la difusión realizada, ha merecido la pena.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Sensibilización a entidades participantes y a empresas y personas subcontratadas por el proyecto.

Dificultades

Las personas beneficiarias del proyecto tienen prioridades más urgentes. Culturalmente estas personas están muy alejadas de los conceptos de igualdad de oportunidades.

A las empresas no les interesa el tema de igualdad si no ven un rendimiento económico detrás.

Las personas muy implicadas y concienciadas con la igualdad de oportunidades dificultan en ocasiones la agilidad en la toma de decisiones al no flexibilizar sus opiniones.

Lecciones aprendidas

La gente participa y asume la igualdad de oportunidades si obtiene algo a cambio.

La participación de las asesoras de género es importante en el diseño y planificación de las actuaciones; no tanto en el desarrollo técnico de éstas.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

- Sensibilización empresarial.
- Formación a personas (agentes de igualdad) para que flexibilicen su actitud ante la aplicación de los temas de igualdad, con el fin de no generar rechazo.
- Recursos “extra”, reconocimientos a entidades o personas que apliquen la perspectiva de género.

Proyecto

AURRERATU





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: AURRERATU – Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

EJE: EJE 4 – Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ÁREA TEMÁTICA: 4.1. – Conciliación vida familiar y profesional

NOMBRE DE LA AD: AURRERATU

Nº DE LA AD: 224

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: BBK Gazte Lanbidean Fundazioa.

Resto de entidades: Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación
LAN-EKINTZA Bilbao

Beharginiza de Mungialde

ASLE - Asociación de Sociedades Laborales de Euskadi.

Cámara de Comercio de Bilbao

Centro de Formación Somorrostro

CCOO – Euskadi

AED - Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia

Federación SARTU

Asociación de Mujeres Bagabiltza

CEAR Euskadi - Comisión de Ayuda al Refugiado de Euskadi

EUDEL – Asociación De Municipios Vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.461.068,00 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

A pesar de la favorable evolución del mercado laboral bizkaino, persisten serias dificultades en la situación de las mujeres. Entre los obstáculos destaca la necesidad de conciliar la vida laboral con la personal y familiar. El problema de la conciliación ha sido ya abordado desde diversas políticas y actuaciones. Sin embargo, es preciso ensayar nuevos mecanismos que, sobre la base de la corresponsabilidad entre todas las partes implicadas (mujeres y hombres, personal directivo de empresas, agentes sociales, responsables políticos y todos los y las agentes activos en materia de empleo), beneficien a aquellas personas con mayores dificultades para acceder y permanecer en el empleo.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivos generales:

- Apoyar la introducción y aplicación de mecanismos que permitan compatibilizar la vida familiar, personal y profesional, en PYMes, micro-PYMEs y empresas de economía social.
- Impulsar y facilitar la integración de criterios de género en los itinerarios de acceso y reincorporación al empleo y desarrollo profesional desde una perspectiva de actuación territorial.
- Promover el acceso y permanencia en el empleo, así como el desarrollo profesional y personal de las personas reentrantas.

Objetivos específicos:

- Propiciar un entorno favorable al co-desarrollo profesional y personal, en las PYME, micro-PYMEs y empresas de economía social.
- Desarrollar metodologías para el diseño y gestión de dispositivos de conciliación.
- Apoyar la introducción de fórmulas flexibles de trabajo en las PYME.
- Facilitar puntos de encuentro para el intercambio de experiencias e información.
- Crear herramientas de evaluación y seguimiento.
- Compartir recursos y experiencias desarrolladas en el entorno de los operadores locales-regionales de empleo y formación, para la articulación de un dispositivo territorial de apoyo a la reincorporación laboral y desarrollo profesional.
- Reforzar la capacitación de las y los agentes de empleo y formación en la aplicación del enfoque de género en los itinerarios de reincorporación al mercado de trabajo.

AURRERATU

- Adecuar los itinerarios de empleo y formación para facilitar la reincorporación y permanencia de las personas en el empleo.
- Experimentar y desarrollar metodologías e instrumentos innovadores que respondan a las necesidades territoriales.
- Facilitar la reincorporación al empleo en Bizkaia, identificando y combatiendo los obstáculos específicos a los que se enfrentan las personas en la reentrada.
- Reforzar su perfil de empleabilidad, partiendo de la valorización de las competencias adquiridas a lo largo y ancho de su vida.
- Crear foros de intercambio para reentrantes.
- Dar a conocer, en el entorno, la existencia, condiciones de participación en el programa, actividades, resultados.
- Dar a conocer el proyecto a los agentes socioeconómicos del territorio bizkaino y especialmente al sector empresarial, agentes sociales y colectivos beneficiarios.
- Facilitar el acceso vía internet a la información pública del proyecto y al área interna y sus programas de gestión y servicios.
- Crear instrumento de soporte para las relaciones y contactos de la AD nacional y transnacional.
- Impulsar la integración del principio de igualdad en las entidades de la AD
- Lograr un compromiso con el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
- Integrar en los programas y proyectos estudios de impacto de género

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

PYMEs, micro-PYMEs y empresas de economía social de Bizkaia; Agencias de empleo y formación de Bizkaia; personas que deciden reincorporarse en el mercado laboral.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

Programa 1. Conciliación en PYMEs, MicroPYMEs y Empresas de Economía Social.

- Sensibilización del empresariado y personal de dirección.
- Análisis de las ventajas que reporta a la empresa la implantación de medidas de conciliación.
- Información a trabajadoras y trabajadores sobre las normas reguladoras de permisos y licencias, y sobre experiencias de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Diseño de metodologías para el diagnóstico de necesidades y para la implantación de niveles de adaptación a las medidas de conciliación.
- Diseño de herramientas de implantación y evaluación.
- Implantación de medidas de conciliación en PYMEs, micro-PYMEs y empresas de economía social.

- Reconocimiento y apoyo económico.

Programa 2. Dispositivo territorial de apoyo a la reincorporación.

- Intercambio de experiencias sobre los itinerarios de reincorporación y formación para el empleo entre los operadores de Bizkaia.
- Detección y difusión de buenas prácticas existentes en otros ámbitos geográficos.
- Consolidación de una red territorial de apoyo a la reincorporación al empleo y desarrollo profesional.
- Desarrollo de un plan de transferencia a políticas generales.

Programa 3. Acción piloto: Reincorporación al empleo.

- Diagnóstico del colectivo.
- Sensibilización sobre la re-entrada y la segregación en el mercado laboral.
- Acciones de formación a personas formadoras y tutoras.
- Complementariedad con itinerarios existentes.
- Dispositivos de apoyo a la reincorporación.

La igualdad de oportunidades en Aurreratu

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

El GTT Mainstreaming de género se encarga de garantizar transversalmente el enfoque de género y la Igualdad de Oportunidades. En este grupo participa el Ente Gestor junto con 5 entidades de la AD (AED, Bagabiltza, Cámara de Comercio de Bilbao, Mungialdeko behargintza y CCOO Euskadi).

El Ente Gestor se encarga de coordinar e impulsar el diseño y la implementación de herramientas y medidas que aseguren la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades, asesorar sobre Igualdad de Oportunidades y garantizar la ejecución del Protocolo de Colaboración con EMAKUNDE.

Las entidades socias de la AD se encargan de impulsar la implicación de las Entidades Socias de la AD, participar activamente en el GTT Mainstreaming de Género y en los Grupos de Trabajo Operativos (GTO) para garantizar la Igualdad de Oportunidades, identificar cualquier cuestión del proyecto o las entidades a tratar en el GTT Mainstreaming de Género.

AURRERATU

CCOO apoya al Ente Gestor en la coordinación, dinamización y organización del GTT Mainstreaming de Género, garantizando la IO en todo el proyecto.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

En Aurreratu se marcan **OBJETIVOS** diferenciados dirigidos, por un lado, a la AD y, por otro, al proyecto.

AD:

Objetivo general:

- Impulsar la integración del principio de igualdad en la AD.

Objetivos específicos:

- Impulsar un compromiso con el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la AD.
- Impulsar la adopción de medidas de conciliación en la AD.
- Detección de Buenas Prácticas sobre Igualdad de Oportunidades en la AD.
- Sensibilizar y capacitar a la AD sobre Igualdad de Oportunidades.

PROYECTO:

Objetivo general:

- Impulsar la integración del principio de igualdad en el proyecto.

Objetivos específicos:

- Garantizar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en Aurreratu.
- Realizar el análisis de impacto de género en el proyecto.
- Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el proyecto.

A continuación se muestran las **ACCIONES** desarrolladas o a desarrollar para alcanzar los objetivos citados:

Para alcanzar el objetivo de impulsar un compromiso con el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la AD:

- Trabajar, enviar y colgar en la Web documentación sobre el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
- Capacitar sobre el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
- Asesorar sobre el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

AURRERATU

Para alcanzar el objetivo de impulsar la adopción de medidas de conciliación en la AD:

- Trabajar y plantear posibles medidas de conciliación para la AD.
- Asesorar y sensibilizar a la AD sobre conciliación.

Para alcanzar el objetivo de detección de Buenas Prácticas sobre Igualdad de Oportunidades en la AD:

- Análisis de las experiencias de las Entidades Socias de la AD sobre la integración de criterios de género.
- Análisis de la estructura de la AD.
- Detección de Buenas Prácticas.

Para alcanzar el objetivo de sensibilizar y capacitar a la AD sobre IO:

- Enviar y colgar en la Web documentación trabajada en Kideitu y otra de interés.
- Sesiones de capacitación en IO a las entidades de la AD.
- Trabajar, enviar y colgar en la Web Aurreratu un glosario de términos sobre igualdad y género.

Para alcanzar el objetivo de garantizar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en el proyecto:

- Revisar la documentación de Aurreratu para garantizar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en Aurreratu.

Para alcanzar el objetivo de realizar el análisis de impacto de género en el proyecto:

- Diseñar indicadores para medir el impacto de género.
- Realizar el informe final de análisis del impacto de género en el proyecto.

Para alcanzar el objetivo de garantizar la Igualdad de Oportunidades en el proyecto:

- Participar en cada programa para garantizar el flujo de información y la integración del enfoque de género en los tres programas.
- Analizar la realidad diferenciada de mujeres y hombres por programa.
- Asesorar a los GTO 3 para garantizar la IO en cada programa.
- Participar en Kideitu.

AURERATU

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

- Realizar un informe de intervención sobre Género, Igualdad de Oportunidades y Conciliación Vida-Trabajo en la AD Aurreratu.
- Aplicar medidas de conciliación en la propia AD.
- Realizar una guía de Buenas Prácticas sobre la experiencia de las Entidades Socias en Igualdad de Oportunidades.
- Crear una metodología para el análisis y la introducción de medidas de conciliación vida-trabajo en PYMEs y Micro PYMEs de Bizkaia.
- Trabajar una metodología para la intervención y re-incorporación de personas re-entrantes.

Dificultades

- Se crea la necesidad de organizar una formación “innovadora” en Género e Igualdad de Oportunidades, para reforzar los conocimientos e implicación de las entidades de AD.

Lecciones aprendidas

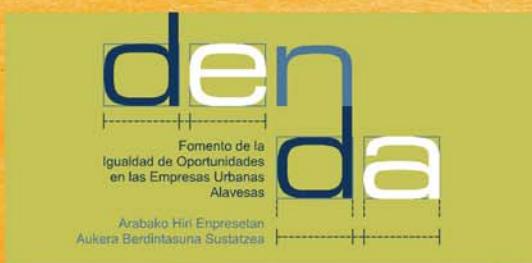
- Metodologías de conciliación vida-trabajo para PYMEs y Micro PYMEs.
- Metodología para la intervención y re-incorporación de personas re-entrantes.
- La importancia de sensibilizar y formar de forma “innovadora” a las entidades sobre Género, Igualdad de Oportunidades, conciliación vida-trabajo, segregación laboral, re-entrada, etc. para poder desarrollar un proyecto adecuado a las necesidades específicas de hombres y mujeres.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

Es necesario captar el interés de las entidades en materia de género e Igualdad de Oportunidades. Para ello, una de las medidas a desarrollar para mejorar la igualdad de Oportunidades en el proyecto, es sensibilizar y formar a las entidades en género e igualdad de oportunidades pero de forma “innovadora”, pues se observa que las entidades ya han participado con anterioridad en formación pero no se han capacitado sobre cómo poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos.

Proyecto

DEND@





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: DEND@ – Fomento de la Igualdad en las empresas urbanas alavesas

EJE: EJE 4 – Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ÁREA TEMÁTICA: 4.1. – Conciliación vida familiar y profesional

NOMBRE DE LA AD: DENDA **Nº DE LA AD:** 338

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Ayuntamiento de Vitoria - Gasteiz

Resto de entidades: Diputación Foral de Álava – Instituto de Bienestar Social

Ayuntamiento de Amurrio

Ayuntamiento de Llodio

Asociación de Residentes Afroamericanos

Federación Alavesa de Comercios y Servicios

Fondo Formación Euskadi

Fundación Caja Vital

CCOO - Euskadi

UGT - Euskadi

EUDEL – Asociación de Municipios Vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.037.500,00 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

El proyecto desea fortalecer el papel dinamizador de la mujer como el elemento necesario para activar procesos de modernización y adaptación que permitan a las pymes y micropymes urbanas enfrentarse a las muchas amenazas que sobre ellas se ciernen. Pretende eliminar, de este modo, los factores de desigualdad que afectan a las mujeres trabajadoras, tanto en activo como desempleadas, del entorno urbano alavés.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo que persigue el proyecto es el fortalecimiento del papel dinamizador de la mujer en la activación de procesos de modernización, adaptación e innovación en el entorno laboral de las empresas urbanas alavesas (PYMEs y micro PYMEs de servicios, comercio, talleres, etc.).

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Empresas urbanas alavesas. Mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

- Análisis de los motivos de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo urbano.
- Análisis de situación y diagnóstico de necesidades formativas de las trabajadoras y empresas en el entorno urbano.
- Aplicación de nuevas metodologías formativas para la modernización de las empresas urbanas.
- Análisis de situación de los comercios urbanos regentados por inmigrantes.
- Formación en áreas y tareas demandadas por las empresas en el ámbito urbano y en áreas y tareas tradicionalmente desempeñadas por hombres.
- Fomento de Acciones para la diversificación, innovación y modernización de métodos de trabajo.
- Gestión de empresas urbanas.
- Fomento de los servicios profesionales de apoyo a la Conciliación de la Vida Familiar.

La igualdad de oportunidades en Dend@

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

- Creación de un observatorio permanente, entendido como un sistema de información relevante para el comercio de la ciudad. Se propone unificar la información ya existente pero dispersa y poner a disposición aquellas otras que se consideren necesarias.
- Elaboración de estudios (diagnóstico de necesidades formativas, inmigración y comercio, el comercio y la mujer)
- Desarrollo de un plan formativo.
- Elaboración de propuestas innovadoras de los Convenios de Trabajo para fomentar la conciliación laboral y familiar y para eliminar todos los obstáculos que obstaculicen la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.
- Puesta en marcha de proyectos de JOB ROTATION para fomentar cualificación profesional y hacer frente al desempleo.
- Plan de digitalización: Catálogos de Software para el comercio, Demostraciones, Guía de Recursos TIC, Informes de Recomendaciones, y otra serie de actuaciones para favorecer el acercamiento e implantación de soluciones tecnológicas.
- Participación de una Agente de Igualdad en todas las actuaciones realizadas dentro del DENDA tanto en la fase de diseño como en la de realización, de tal forma que quede asegurada la implantación de una correcta política de género.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Trabajar el tema de la igualdad de mujeres y hombres es especialmente interesante si tenemos en cuenta el sector al que nos dirigimos, ya que el comercio urbano se caracteriza por la elevada tasa de ocupación femenina.

Dificultades

El sector comercio se caracteriza por contar con una serie de elementos que dificultan la aplicación de técnicas y medidas que fomenten la conciliación laboral y familiar.

Lecciones aprendidas

La buena recepción de este sector a la hora de plantear medidas innovadoras para fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

Proyecto

DONOSTIA AUZOLAN





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: Donostia Auzolan – Trabajo flexible para conciliar

EJE: EJE 4 – Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ÁREA TEMÁTICA: 4.1. – Conciliación vida familiar y profesional

NOMBRE DE LA AD: Donostia Auzolan

Nº DE LA AD: 499

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Ayuntamiento de Donostia – Sociedad de Fomento de San Sebastián

Resto de entidades: Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para la Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social
Colegio de Abogados de Gipuzkoa
Comisiones Obreras de Euskadi
GAIA – Asociación Cluster de Telecomunicaciones
CEIT – Centro de Estudios e Investigaciones Técnicas de Gipuzkoa
EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.536.413,00 Euros

PÁGINA WEB: <http://www.econcilia.net/equal/index.php>

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

La problemática que aborda el proyecto se centra en la implantación de modelos de organización del trabajo que permitan mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras en las PYME donostiarra.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Con este proyecto se persigue el desarrollo de modelos flexibles y avanzados de organización del trabajo (en tiempo, lugar, modos de trabajo) que permitan, a través de las nuevas tecnologías, mejorar la competitividad y modernización de la empresa donostiarra y favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

PYMEs de San Sebastián y área de influencia, personas trabajadoras, empresariado, agentes sociales, mujeres en búsqueda de empleo y población en edad laboral.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

Mediante un estudio en profundidad, validado a través de una experiencia piloto, el proyecto coordina distintas líneas de actuación para la consecución de una serie de objetivos específicos que eliminen estereotipos y desigualdades, impulsen empresas competitivas y comprometidas con las personas y fomenten el conocimiento y la discusión en esta materia. Las líneas de actuación son las siguientes:

a) Métodos de organización flexible y tecnologías:

- Definición de fórmulas de organización flexible del trabajo y requisitos para su implantación.
- Análisis de las tecnologías que favorecen el trabajo flexible orientado a las personas.
- Subvenciones y tutorías para la implantación de las tecnologías y fórmulas desarrolladas.

b) Servicios para la conciliación:

- Acercamiento de los servicios de apoyo existentes: guarderías, residencias, servicios a domicilio, servicios a empresas.
- Análisis de la demanda local de estos servicios.

c) Información y observatorio de la conciliación:

- Análisis de necesidades y barreras para lograr la conciliación.
- Creación del Observatorio Local de la Conciliación.
- Estudio de la normativa existente y su aplicación.

d) Formación y sensibilización:

- Sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.
- Acciones específicas con microempresas y profesionales liberales, agentes sindicales y personas con especiales dificultades para la conciliación.

La igualdad de oportunidades en Donostia Auzolan

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?



Se está trabajando con una consultora homologada en perspectiva de género por Emakunde y la Diputación de Bizkaia para revisar y mejorar los procesos, materiales y herramientas del proyecto.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?



Se está planificando la formación en igualdad de oportunidades para las entidades de la Agrupación de Desarrollo y las entidades responsables de la puesta en marcha de los planes de conciliación.

Se tiene previsto elaborar un informe de buenas prácticas con el objetivo de transferir las mejores prácticas del proyecto en materia de igualdad de oportunidades.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?



Logros

La aplicación en la metodología de análisis de los procesos de la perspectiva de género.

DONOSTIA AUZOLAN

Dificultades

La adecuación de los ritmos de trabajo.

Lecciones aprendidas

Necesidad de potenciar la comunicación externa e interna.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

- Análisis de los procesos y procedimientos de la aplicación del programa.
- Formación y sensibilización de los y las agentes clave del programa



Proyecto

ENPLEGUAREN BIDETIK





ENPLEGUAREN BIDGETIK

Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: ENPLEGUAREN BIDGETIK – Nuevos enfoques para mejorar la calidad y cantidad del Empleo en la Margen Izquierda-Zona Minera Nervión

EJE: EJE 1 – Mejorar la capacidad de inserción profesional

ÁREA TEMÁTICA: 1.1. – Inserción y reinserción

NOMBRE DE LA AD: ENPLEGUAREN BIDGETIK

Nº DE LA AD: 380

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad promotora: Inguralde

Entidad coordinadora: Fondo Formación Euskadi S.L.L.

Resto de entidades: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación

Ayuntamiento de Portugalete

Ayuntamiento de Santurtzi

Ayuntamiento de Sestao

Ayuntamiento de Trapaga

Forlan

Fondo Formación Euskadi

Ascodel

CCOO – Euskadi

UGT - Euskadi

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.615.002,72 Euros

PÁGINA WEB: <http://www.enpleguarenbidetik.net>

ENPLEGUAREN BIDGETIK

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

Las sociedades europeas, y la sociedad vasca en particular, afrontan diferentes desafíos: la globalización, la ampliación de la Unión, el paso a una economía del conocimiento, la mutación de los mercados de empleo y de trabajo... El impacto de la reestructuración trae aparejadas nuevas amenazas para la competitividad vasca y la cohesión social. La Margen Izquierda - Zona Minera del Nervión afronta estos desafíos desde una posición de desventaja en comparación con su entorno: con peores tasas de empleo, desempleo y actividad. En paralelo a las anteriores amenazas y debilidades, se están creando nuevas oportunidades de desarrollo vinculadas a los nuevos proyectos empresariales a implantar en la comarca.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El proyecto tiene como finalidad la mejora de la calidad y cantidad de empleo. A tal fin se propone desarrollar nuevos métodos para mejorar la empleabilidad de las personas y afrontar la pérdida de empleo resultante de procesos de reestructuración empresarial.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

El proyecto tiene como público destinatario a las mujeres y hombres de la Margen Izquierda y Zona Minera, en situación de desempleo y, de forma especial, a quienes padecen procesos de reestructuración y deslocalización y a quienes viven situaciones de exclusión social. Además el proyecto quiere dirigirse al empresariado como colectivo diana de acciones de sensibilización, difusión de la igualdad de mujeres y hombres y diversidad.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

Eje 1. Gestión y Organización:

- Intercambio y cooperación entre agentes y entidades participantes.
- Consecución de los objetivos del proyecto.

Eje 2. Nuevos enfoques para el desarrollo y valorización de competencias:

- Metodología para desarrollar y valorizar competencias.

ENPLEGUAREN BIDGETIK

- Desarrollo y valorización de competencias básicas y transversales en la población activa - mujeres y hombres - en situación de desempleo.

Eje 3. Investigación, desarrollo e innovación para la mejora del empleo y las cualificaciones:

- Observatorio comarcal para la mejora del empleo y las cualificaciones profesionales atendiendo a la situación y necesidades de mujeres y hombres.
- e-observatorio.

Eje 4. Ajuste entre oferta y demanda:

- Inserción laboral de personas en desempleo implementando políticas específicas o redistributivas de género mediante procesos integrados e innovadores de formación y experiencia profesional.

Eje 5. Comunicación y sensibilización:

- Estrategia de comunicación dirigida a sensibilizar a la población en general y empresas sobre desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral.
- Cambio hacia valores de igualdad de mujeres y hombres y diversidad.
- Cultura del aprendizaje entre la ciudadanía y la responsabilidad social en las empresas.

La igualdad de oportunidades en Enpleguaren bidetik

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Si bien en el diseño inicial se contempla el proyecto como una intervención dirigida a mujeres y hombres y con un afán de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es en el inicio de la implementación del mismo cuando se empieza a plantear el proyecto con enfoque de género, estableciendo la política dual como estrategia de actuación: mainstreaming (revisión del diseño inicial, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación) y la acción positiva.

ENPLEGUAREN BIDGETIK

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

Hasta la fecha algunas de las medidas implementadas son:

- Participación de mujeres y hombres en el Comité de Dirección, en los equipos de proyecto y en los equipos de intervención.
- Asesoramiento de personal con experiencia en materia de Igualdad y Género.
- Objetivos específicos en materia de igualdad y género en cada eje del proyecto
- Jornada con protagonismo de las mujeres en la mesa de inauguración y en las ponencias.
- Tres Seminarios de sensibilización y formación sobre igualdad y género en proyectos para los y las agentes implicadas. Transferencia a entidades de la Agrupación de Desarrollo.
- Participación de personal experto en género en sesiones de personas expertas en mercado de trabajo, recursos humanos y gestión por competencias y desarrollo local.
- Sensibilización y Formación de personal de trabajo de campo y de equipos de formación.
- Diagnóstico de competencias dirigido a mujeres y hombres de empresa, con preguntas sobre Igualdad y Género como clave en la gestión empresarial y en la gestión de recursos humanos, y cuestionando las diferencias en competencias transversales en unos y otras.
- Datos desagregados por sexo en cuestionario y explotación de los mismos en base a dicho criterio.
- Productos de comunicación externa – web, carteles y folletos- atendiendo al enfoque de género en imágenes, lenguaje y contenidos.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros o productos

Hasta el momento los logros obtenidos son:

- Decálogo de buenas prácticas de Igualdad y Género.
- Documentos sobre la aplicación práctica del enfoque de género en proyectos y en los ejes 2 y 3 del proyecto ENPLEGUAREN BIDGETIK.
- Sensibilización y formación de agentes implicados.
- Jornada “ Competencias y Género”.

ENPLEGUAREN BIDETIK

- Diagnóstico de competencias transversales en empresas de Margen Izquierda y Zona Minera con enfoque de género.
- Observatorio de “Mercado de Trabajo, Competencias y Género” (en desarrollo).

Dificultades

- Aplicación concreta del mainstreaming en los ejes de trabajo y en las actividades realizadas.
- Falta de partida presupuestaria.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

- Servicio de Asesoría Técnica para la implementación de buenas prácticas en el proyecto.
- Partida presupuestaria para la dotación de recursos económicos y humanos.



Proyecto

GERTU





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: GERTU – Creando mercado de la vida diaria

EJE: EJE 2 – Espíritu de empresa

ÁREA TEMÁTICA: 2.1. – Creación de empresas

NOMBRE DE LA AD: GERTU **Nº DE LA AD:** 245

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Bidasoa Activa

Resto de entidades: Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para la Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

ASLE – Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi

Ayuntamiento de Irún

Ayuntamiento de Hondarribia

ELKAR LAN S.L.U.

Fundación EMAUS

Fundación GATZEMPRESA

MONDRAGÓN UNIBERTSITATEA- Facultad de Ciencias Empresariales

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.509.600,00 Euros

PÁGINA WEB: <http://www.equal-gertu.com/home.asp>

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

El sector de Servicios de la Vida Diaria (SVD) presenta un fuerte potencial de creación de empleo. Por ello, uno de los principales objetivos del proyecto es el impulso de nuevas empresas en el sector emergente de los SVD. Todo ello con la finalidad de estructurar el sector de los SVD y promover el ajuste entre la oferta y la demanda de este sector dentro de la economía formal. Y una situación mucho más negativa de las mujeres respecto a los hombres en el mercado de empleo.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

- Apoyar la creación de empresas promovidas por mujeres desempleadas de larga duración y con otras problemáticas añadidas en el ámbito de los SVD.
- Impulsar el paso del empleo sumergido al empleo regular en el sector de los SVD.
- Promover el sector de SVD, profesionalizar su funcionamiento, mejorar su calidad y fomentar su sostenibilidad.
- Mejorar los servicios de promoción de empleo, especialmente el apoyo a la creación de empresas.
- Promover la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.
- Fomentar la difusión del proyecto y sus resultados así como la continuidad y sostenibilidad de las mejores soluciones halladas en el mismo.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Mujeres desempleadas de larga duración que adicionalmente pueden presentar otro tipo de problemáticas como la condición de inmigrantes extracomunitarias, familia monoparentales o víctimas de violencia doméstica.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

a) Investigaciones: situación del sector de SVD; alternativas de financiación para empresas creadas por mujeres y en el sector de SVD; medidas para promocionar la ampliación de la oferta y su implantación en la economía regular; creación de empresas de inserción sostenibles de SVD.

b) Acompañamiento global a las beneficiarias del proyecto, que comprenderá:

- Sensibilización. Talleres y/o jornadas para informar sobre el proyecto a las mujeres objeto de este programa.

- Formación, centrada en los siguientes ámbitos: profesional específica, empresarial específica, desarrollo personal y empresarial simulada.
- Asesoramiento. Se asesorará en el estudio de viabilidad de proyectos empresariales e ideas de negocio de SVD para su posible implantación en la comarca.
- Acompañamiento a empresas creadas. Seguimiento y apoyo efectivo a las empresas creadas. Para ello se constituirán: Red de Personas Colaboradoras, Club Empresarial de SVD y Plataforma de servicios.

c) Medidas de apoyo. De conciliación de la vida personal, familiar y laboral; cheque servicio para el cuidado de la infancia, y sensibilización y concienciación sobre el reparto de las responsabilidades familiares.

d) Difusión, que comprenderá: comunicación del proyecto; campaña de promoción del Centro de Recursos; premios, para reconocer el esfuerzo de las mujeres participantes en el proyecto; feria de los SVD, para dar a conocer y poner en contacto a los posibles demandantes de dichos servicios.

La igualdad de oportunidades en Gertu

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

- 
- EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN: El propio planteamiento del proyecto está dirigido a mejorar la situación socio-laboral de las mujeres. La tasa de paro femenina de la comarca de Bidasoa triplica a la tasa de paro masculina, hecho que nos llevó a plantear que el proyecto esté enfocado a la creación de empleo de las mujeres, lo que lleva implícito la Igualdad de Oportunidades.
 - EN LA GESTIÓN Y LA COORDINACIÓN: Desde la coordinación de GERTU se ha hecho especial énfasis en el mainstreaming acompañado de medidas positivas: enfoque de género en las investigaciones realizadas, en el diseño de los materiales de difusión y sensibilización del proyecto,...
 - EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA AD: Se ha creado un Grupo de Trabajo específico (GT6) en el que participan todos los socios, con el fin de permitir el proceso de sensibilización, aprendizaje y transferencia para

cada una de las personas participantes en el grupo y también para las entidades que representan. Se encarga del cumplimiento y adecuación de las medidas específicas de conciliación de la vida familiar y profesional, y de sensibilización en Igualdad de Oportunidades previstas en el plan de trabajo.

Asimismo en la estructura de la AD, a través de un convenio de colaboración, se establece la participación de Emakunde en el proyecto.

— EN EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN: El Grupo de Trabajo de IOP se encarga de la auditoría y control de la aplicación del enfoque de género de modo transversal a lo largo del proyecto y ejerce un control directo sobre todas las herramientas, productos y materiales resultantes del mismo.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

— MEDIDAS CONCRETAS PUESTAS EN MARCHA:

- Se ha realizado formación complementaria para el personal técnico en materia de igualdad de oportunidades, con el fin de dotarles de los conocimientos necesarios para que puedan aplicar transversalmente dicho principio.
- Se ha puesto en marcha la concesión de ayudas para el cuidado de personas dependientes que están a cargo de las mujeres beneficiarias del proyecto.
- Se ha creado el Grupo de Trabajo específico (GT6)
- Se han diseñado Talleres de desarrollo personal para las mujeres beneficiarias en el dispositivo de aprendizaje, dentro del itinerario integral.

— MEDIDAS PREVISTAS:

- Se va a realizar una campaña de comunicación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para el año 2007.
- Se van a otorgar tres premios: Premio a la “Empresa familiarmente responsable”; Reconocimiento a la “Mujer emprendedora” y Reconocimiento a la “Mejor Empresa de los SVD”.
- Se va a poner en marcha un servicio de información sobre la legislación en cuanto a medidas de conciliación de la vida familiar y profesional de forma presencial y on-line a través de la plataforma de servicios.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

- Mainstreaming: se tiene en cuenta el enfoque de género a lo largo de todo el proyecto (en las investigaciones realizadas, en los materiales de difusión, en la rotulación del Centro de Recursos, en los materiales de sensibilización, en las herramientas informáticas, ...)
- Sensibilización general de técnicos y técnicas en esta materia.
- Captación de mujeres participantes emprendedoras mayores de 40 años, que habían abandonado el mercado laboral.
- Creación de redes sociales entre las mujeres emprendedoras que entran en el proyecto (capital relacional).

Dificultades

- Definición de actuaciones que aporten Valor Añadido a lo que ya se hace desde entidades como Emakunde.
- Sensibilización a personas participantes de las entidades socias que trabajan en otros ámbitos en su vida laboral y que tienen diferentes visiones.

Lecciones aprendidas

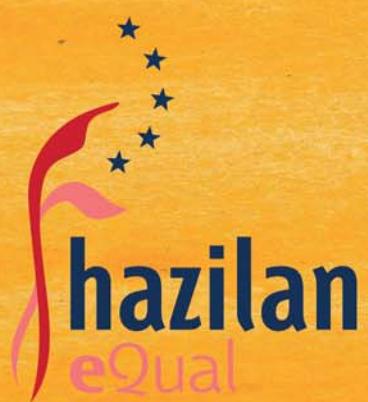
- La constatación de que queda mucho por hacer.
- La introducción del módulo de formación en Desarrollo Personal para las mujeres beneficiarias. Nos hemos dado cuenta de que la autoestima, la seguridad y confianza en sí mismas es muy importante a la hora de embarcarse en la aventura empresarial. Al inicio del proyecto, estas características se creían implícitas en las mujeres sensibilizadas que entraban en GERTU.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

- Sensibilización a nivel político de la necesidad real de trabajar por la igualdad de oportunidades.
- Adaptación de metodologías para facilitar el acceso de la formación a personas que no se dedican a este ámbito: vía on-line, horarios flexibles...

Proyecto

HAZILAN





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: HAZILAN - Búsqueda de oportunidades laborales para colectivos en riesgo de exclusión

EJE: EJE 1 – Mejorar la capacidad de inserción profesional

ÁREA TEMÁTICA: 1.1. – Inserción y reinserción

NOMBRE DE LA AD: EHLABE - HAZILAN

Nº DE LA AD: 510

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: ELHABE –Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco

Resto de entidades: Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación

Diputación Foral de Álava – Instituto Foral de Bienestar Social

Agrupación de Interés Económico LANTZEN

APTES – Asociación para la Promoción de la Economía Social

Fundación EMAÚS

Fundación LANTEGI BATUAK

Grupo GUREAK

Grupo KATEA LEGAIA

Taller USOA LANTEGIAK - Fundación Pública Municipal del Ayto. de Baracaldo

OSAKIDETZA

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 2.374.439,96 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

Las actividades de la AD Hazilan se concentrarán específicamente en las respuestas a la pluralidad de colectivos que de forma más intensa se ven afectados por las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral. Haciendo un esfuerzo prioritario por el colectivo femenino y apostando por la obtención de empleos de calidad, en lo relativo a la modalidad de contratación, a las condiciones salariales y al reparto de las cargas y responsabilidades.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El proyecto HAZILAN pretende establecer una red de trabajo entre organizaciones implicadas en la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, para desarrollar metodologías innovadoras de inserción a colectivos gravemente excluidos que demandan una oportunidad laboral para poder entrar en un mercado de trabajo que debiera estar abierto a todos y todas.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Colectivos gravemente excluidos que demandan una oportunidad laboral.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

El proyecto se agrupa en cuatro tipos de actuaciones:

a) Desarrollo de nuevas oportunidades laborales para colectivos gravemente excluidos (NYE, nuevas actividades), que comprende: estudio e implantación de Nuevos Desarrollos; reserva de contratos en estructuras de inserción laboral; aplicación de intervenciones conjuntas; ruptura de barreras específicas que afectan al colectivo de mujeres discapacitadas y al grupo de personas con enfermedad mental; coordinación e intercambio de la gestión del conocimiento en ONL; implantación del concepto de Economía Social; mejoras en la gestión, difusión y sensibilización institucional, social y empresarial; diseño de una unidad de investigación.

b) Aplicación/desarrollo de itinerarios de inserción para colectivos gravemente excluidos, que incluye: servicio de atención individualizado e integral de personas con enfermedad mental; modelos y metodologías de inserción laboral; desarrollo de itinerarios de inserción complementarios y alternativos de trabajo; actuaciones específicas sobre

colectivos con factor de exclusión de alta gravedad (esclerosis múltiple, discapacidad sobrevenida y trastorno espectro autista).

c) Capacitación y mejora de accesibilidad a través del desarrollo/uso de nuevas tecnologías, mediante: utilización de las TIC en la promoción de nuevos enfoques y contenidos para la empleabilidad de personas con dificultades de aprendizaje; desarrollo de metodologías I+D accesibles; uso de las TIC para la adecuación de los puestos de trabajo; valoración integral de las personas gravemente excluidas frente a los puestos de trabajo; proceso de cualificación profesional en TIC para personas con trastorno mental o sordera de Bizkaia.

La igualdad de oportunidades en Hazilan

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?



Desde la fase de diseño se plantearon unos porcentajes de inserción laboral que mejoraban la situación actual de acceso de las mujeres con discapacidad al empleo.

Adicionalmente, se cuenta con la colaboración de una asesoría en materia de igualdad de oportunidades dentro del proyecto.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?



- Formación de técnicas y técnicos EQUAL-HAZILAN.
- Priorización del acceso de las mujeres con discapacidad a las acciones formativas ofertadas.
- Porcentaje de discriminación positiva de las mujeres con discapacidad beneficiarias de acciones EQUAL.

HAZILAN

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Diagnóstico de situación realizado y formación.

Dificultades

Sensibilizar a las organizaciones más allá de la propia acción EQUAL.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

Sensibilización de los equipos directivos de las organizaciones.

Proyecto

KIDEITU



>> KIDEITU



Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: KIDEITU – Un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación de la CAE

EJE: EJE 4 – Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ÁREA TEMÁTICA: 4.2. – Lucha contra la segregación

NOMBRE DE LA AD: Red KIDEITU

Nº DE LA AD: 270

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer

Resto de entidades: Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación
Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para la Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

GARAPEN – Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo

Cáritas Diocesana de Bilbao

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.823.655,96 Euros

PÁGINA WEB: <http://www.equalkideitu.org>

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

Las mujeres se han convertido en las principales usuarias de los servicios de empleo y formación. Para éstos, la incorporación de la mujer al empleo ha supuesto un nuevo escenario de actuación, que ha coincidido, además, con una transformación profunda de las características del empleo. Los servicios han intentado adaptarse a sus nuevas usuarias, y desde las instancias políticas se ha promovido el principio de 'mainstreaming de género', consistente en adoptar un enfoque de género de manera transversal en cualquier política, programa o proyecto. Sin embargo, los resultados en la materia aún siguen siendo limitados.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

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 de mainstreaming y que incida, prioritariamente, sobre los y las agentes que conforman dichos sistemas.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Entidades y Servicios de Empleo de Euskadi.
Agentes de empleo y formación de Euskadi.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

El proyecto se estructura en **seis ejes de actuación**.

Los cuatro primeros se dirigen al diseño, ejecución y evaluación de modelos o protocolos de implantación práctica del enfoque de género (mainstreaming) en las entidades participantes de la AD. Por su parte, los Ejes 5 y 6 están enfocados a trascender a las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo para llegar al conjunto de agentes que intervienen en las políticas y programas de empleo y formación en la CAE (especialmente a los y las gestoras de proyectos EQUAL), mediante actuaciones de sensibilización, formación, dinamización y difusión.

En concreto, los Ejes del proyecto 'KIDEITU' son:

- **Eje 1.** Auditorías personalizadas de los sistemas de empleo y formación de la CAE. Diagnóstico del punto de partida de las entidades de la AD y de sus programas clave de empleo en relación al mainstreaming de género.
- **Eje 2.** Diseño de modelos/protocolos personalizados de aplicación de mainstreaming. En función del diagnóstico, diseño de planes de actuación personalizados.
- **Eje 3.** Implantación de modelos/protocolos de mainstreaming. Puesta en marcha de los planes de actuación.
- **Eje 4.** Evaluación de la implantación de modelos. Evaluación de la implantación de los planes de mainstreaming y análisis, desde el enfoque de género, de los sistemas de seguimiento y evaluación utilizados en los programas seleccionados como pilotos.
- **Eje 5.** Agentes de empleo y formación hacia la igualdad. Actuaciones de sensibilización, información y formación dirigidas a otros y otras agentes de empleo y formación no pertenecientes a la AD. Incluye una campaña de sensibilización, un 'Aula Formativa hacia la Igualdad' y un plan de actividades.
- **Eje 6.** Difusión del proyecto. Página web KIDEITU y jornadas de difusión.

La igualdad de oportunidades en Kideitu

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

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.

Por lo que respecta a la composición de la AD cuenta con una entidad especializada en igualdad (Emakunde) que da soporte en herramientas y



asesoramiento a las demás entidades miembros. Además, la participación de mujeres en dirección y gestión de la AD es muy amplia, con una representación equilibrada de mujeres/hombres en cada uno de los grupos y equipos de trabajo existentes (Junta Directiva, Comité Nacional, Comité Transnacional, grupos de trabajo en las entidades). A todo ello cabe añadir que cada entidad participante en la AD cuenta con el asesoramiento experto y especializado de una Agente de Igualdad.

Asimismo, se están llevando a cabo sesiones de sensibilización/formación en género a dos niveles: a nivel “político”, entre los y las miembros de la Junta Directiva, y a nivel técnico, entre el personal de las entidades de la AD. Todo ello ha sido reforzado con la campaña de sensibilización “Alíate con la Igualdad, trabaja con calidad”, lanzada también entre el personal técnico y directivo.

En la mayor parte de las contrataciones externas se tiene en cuenta, como criterio de adjudicación, la experiencia empresarial en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en caso de que se dé participación directa de personal en el proyecto, se solicita que su capacitación en igualdad éste acreditada.

En la generación de productos y materiales se está prestando especial atención a la utilización no sexista del lenguaje y de elementos comunicacionales (imágenes, canales, ...) inclusivos.

Por último, en los procesos y sistemas de evaluación puestos en marcha el enfoque de género se contempla de forma transversal, desagregando por sexo todos los indicadores, incluyendo indicadores que midan específicamente los avances en materia de igualdad, teniendo en cuenta técnicas cualitativas de análisis y procurando una explotación de los datos que visibilice a los hombres y a las mujeres.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

En el proyecto KIDEITU el objeto y contenido de cada una de las acciones están referidos a la integración de la igualdad de mujeres y hombres en las entidades que trabajan por el empleo y la formación en Euskadi.

Así, en una revisión global, podemos destacar las siguientes actuaciones puestas en marcha:

- **Eje 1.** Realización de “auditorías de género” en las entidades socias del proyecto, para medir el grado de incorporación del enfoque de género en su estructura, prácticas de trabajo y en los programas seleccionados como

“experiencias piloto”. El resultado de este trabajo han sido una serie de informes de auditoría.

- **Eje 2.** Diseño de planes de trabajo para la integración del enfoque de género en cada entidad y en los programas “piloto”. Se están diseñando los planes de intervención con la implicación activa de los equipos técnicos y directivos de las entidades, y mediante la coordinación y asesoramiento experto de las Agentes de Igualdad.
- **Eje 3.** Aplicación de los planes de trabajo, que van a conllevar la puesta en marcha de actuaciones concretas y personalizadas para cada entidad, con objetivos a corto, medio y largo plazo.
- **Eje 4.** Evaluación de los planes de trabajo, para medir el grado de avance y la sostenibilidad de las actuaciones puestas en marcha. Asimismo, se está preparando la evaluación con enfoque de género de los propios sistemas de seguimiento y evaluación de las entidades de la AD (meta-evaluación).
- **Eje 5.** Este Eje incluye un amplio espectro de actuaciones:
Se ha lanzado ya la campaña de sensibilización “Alíate con la igualdad, trabaja con calidad” entre el personal directivo y técnico de las entidades de empleo y formación de Euskadi.
Se está desarrollando en estos momentos la segunda edición del los cursos en género del “Aula formativa hacia la Igualdad” estando prevista una tercera.
Se está editando una “Guía para la incorporación del enfoque de género en proyectos y programas de empleo”.
Acabamos de poner en marcha un plan de actividades que incluirá el desarrollo de encuentros y sesiones presenciales entre agentes de empleo y formación; la edición de un boletín electrónico; la preparación de materiales (guías, cds,...) de sensibilización, etc.
- **Proyecto transnacional.** En el ámbito del proyecto transnacional se cuenta con una AD socia que está poniendo en marcha un proyecto dirigido a la integración del enfoque de género en las políticas, programas y servicios de empleo en la región de Styria (Roma). Dentro del proyecto transnacional se ha celebrado la jornada “Experiencias sindicales hacia la igualdad” en un intento por visibilizar y enfocar el trabajo que desde el ámbito sindical se está haciendo en distintos lugares de Europa.
- **Transferencia.** En paralelo a toda esta gama de actuaciones, se está trabajando específicamente sobre las personas con capacidad de decisión en las organizaciones y responsables políticos y políticas en un proceso con

tres estadios: sensibilización-implicación-actuación, a través de encuentros prácticos orientados a la dotación de recursos útiles para el desarrollo de su trabajo. Hasta el momento se ha celebrado la sesión “La implicación política en los procesos de integración de la transversalidad de género” y dos encuentros para “la incorporación de la igualdad de oportunidades en el próximo periodo de programación del FSE 2007-2013 en Euskadi”.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Implicación de agentes clave en cada entidad en la que se quiere incorporar la igualdad de hombres y mujeres.

Elaboración de planes de trabajo completamente consensuados y adaptados a las realidades de cada una de las entidades, gracias a la participación de los y las agentes clave en un proceso participativo.

Dificultades

La identificación de agentes clave.

El desarrollo de procesos participativos conlleva lentitud y poca visibilización de logros o avances a corto plazo.

El diseño y la implementación de una coordinación efectiva entre los diferentes procesos personalizados para cada una de las entidades con el fin de asegurar coherencia y líneas maestras comunes.

Lecciones aprendidas

La efectividad de diseñar los procesos a medida de las poblaciones objetivo de las actuaciones.

La efectividad de los procesos participativos en la generación de los planes para asegurar su aplicación futura.

La importancia de “los previos” y del trabajo de implicación persona a persona.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

KIDEITU es un proyecto en el que se han intentado contemplar todos aquellos “ingredientes” que, según la experiencia y la práctica, garantizan el éxito en la incorporación de la igualdad en las prácticas y culturas de trabajo. No obstante, y dado los tiempos “cerrados” de EQUAL, cabría desear unos mayores plazos, sobre todo frente a un tema como este cuyos resultados son tangibles sólo en el medio-largo plazo.

Proyecto

LAMEGI





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: LAMEGI – Lograr acceso al mercado de empleo como garantía de inclusión

EJE: EJE 1 – Mejorar la capacidad de inserción profesional

ÁREA TEMÁTICA: 1.1. – Inserción y reinserción

NOMBRE DE LA AD: LAMEGI **Nº DE LA AD:** 229

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Asociación Berriztapen

Resto de entidades: Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

Diputación Foral de Bizkaia – Dpto. de Empleo y Formación

Diputación Foral de Álava – Instituto de Bienestar Social

Fundación BBK GAZTE LANBIDEAN

Fundación FIARE

GARAPEN – Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo

UPV – EHU – Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

Universidad de Deusto – Escuela Universitaria de Trabajo Social

ELA

LAB

EAPN - European Anti-Poverty Network

REAS - Red de Economía Alternativa y Solidaria.

Asociación AGIANTZA ELKARTEA

Cáritas Diocesana de Bilbao

Fundación Peñascal

Federación Sartu

EUDEL – Asociación de municipios vacíos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.635.600,00 Euros

PÁGINA WEB: <http://www.lamegi.org/>

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

El fenómeno de la exclusión social se configura como un hecho estructural, dinámico y multidimensional. Ante este hecho, las posibilidades que ofrece la legislación vigente para integrar los aspectos sociales en los contratos públicos se articulan en: a) contrato cuyo objeto principal sea la inserción social; b) aquéllos donde la inserción social es un aspecto a considerar en el baremo de méritos; c) preferencia en la adjudicación por entidades sin ánimo de lucro siempre que igualen en sus términos a las más ventajosas en criterios objetivos. Sin embargo, lo anterior es insuficiente, dado que el precio hace que los aspectos sociales estén subordinados a los monetarios, aún a pesar de la buena voluntad.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

- Experimentar la promoción de mercados sociales de empleo con una formulación propia.
- Analizar la forma en que se realiza la contratación pública y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales.
- Fortalecer el grupo empresarial para la inclusión social.
- Experimentar, en colaboración con la empresa, la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Personas que están siendo atendidas por los diferentes programas de lucha contra la exclusión y que, junto a la problemática del desempleo, comparten otras problemáticas que agravan su situación: baja cualificación, fracaso educativo, precariedad económica, cronificación en rentas básicas o mínimas, problemas de acceso a la vivienda, problemas de gran exclusión, etc.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

El proyecto se compone de cuatro tipos de actuaciones:

- **Mercados Sociales de Empleo.** Estudio que recoja el análisis de mercados potencialmente útiles para el proyecto, una definición de los sectores en los que intervienen las EE.II y Sociales, el diseño y concreción de los Mercados Sociales de Empleo, la expe-

rimentación de estos nuevos mercados, y acciones de sensibilización y difusión para la transferencia de las buenas prácticas.

- **Cláusulas Sociales.** Incorporación de cláusulas sociales en las licitaciones de Euskadi, elaboración de una herramienta de pliegos modelo, servicio de asesoría técnica para la introducción de estas cláusulas, y actuaciones de sensibilización y formación hacia las y los agentes licitadores.
- **Grupo empresarial para la Inclusión Social.** Diseño y organización de un modelo de agrupación empresarial que posibilite la cooperación entre las empresas de inserción y sociales. Se persigue implantar el modelo de gestión elaborado en el EQUAL anterior (proyecto ITUN) y sus herramientas profesionales. También se realizará un análisis de las necesidades económico y financieras de las empresas de inserción y sociales, y se diseñarán instrumentos de economía solidaria. Asimismo, se elaborarán medidas consecuentes a favorecer el acceso al empleo de mujeres. Por último, se actualizará y se difundirá la página Web www.empresasoziala.org.
- **Responsabilidad social.** Actuaciones dirigidas a sensibilizar y formar en la AD sobre el alcance del concepto de Responsabilidad Social. Se recopilarán experiencias vinculadas con la inclusión laboral, se establecerán contactos con empresas que hayan mostrado interés en esta temática, se realizará un seminario de difusión de prácticas y se elaborará un documento de recomendaciones.

La igualdad de oportunidades en Lamegi

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

La igualdad de mujeres y hombres está contemplada desde el enfoque y las acciones del proyecto, tanto en el ámbito de la AD como en el propio plan de trabajo. Se ha vinculado la figura de la Gerencia con la de Responsable de Igualdad de Oportunidades para garantizar la perspectiva de género en el proyecto. Se ha firmado un protocolo de colaboración con Emakunde. El compromiso aparece reflejado en el mismo ACAD en diversos párrafos, documento firmado ante notario. Se ha facilitado a las entidades de la AD las recomendaciones en este ámbito para los proyectos EQUAL.



¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

En el ámbito de la AD, se ha realizado una jornada formativa (septiembre 2005) sobre los conceptos básicos, partiendo de la situación actual y del análisis de la Guía desarrollada en el anterior proyecto ITUN. Se estudia la posibilidad de un seminario más específico para uniformizar conocimientos entre los y las representantes de la AD actuales.

Elaboración de un documento de compromiso en esta materia, aprobado por la AD y de próxima formalización.

Revisión de los documentos que genera el proyecto, desde el punto de vista de lenguaje inclusivo (convocatorias, actas, comunicaciones electrónicas, informes, cuestionarios, folletos, web, materiales de presentación, borradores de evaluación, borrador de ficha para análisis sectorial de las ee ii, propuesta de elaboración de diagnósticos de género en las ee ii para el estudio de medidas).

Orientación hacia los cuatro principios básicos: recogida de datos desagregada por sexo, acciones de sensibilización y formación, uso inclusivo de imágenes y lenguaje y estudio del acceso de las mujeres a los diversos recursos. Con especial énfasis en la dinamización de los cuatro grupos de trabajo.

Para el próximo período, se prevé realizar diagnósticos de género y elaboración de propuestas en las Empresas de Inserción, propuestas que contemplaran acciones de formación y conciliación, principalmente, para las beneficiarias y beneficiarios finales del proyecto.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Documento de compromiso por parte de las entidades de la AD.

Dificultades

Acceso ágil a las empresas de inserción, dada la concurrencia de varias iniciativas en el mismo período y la estructura limitada en personal de las mismas.

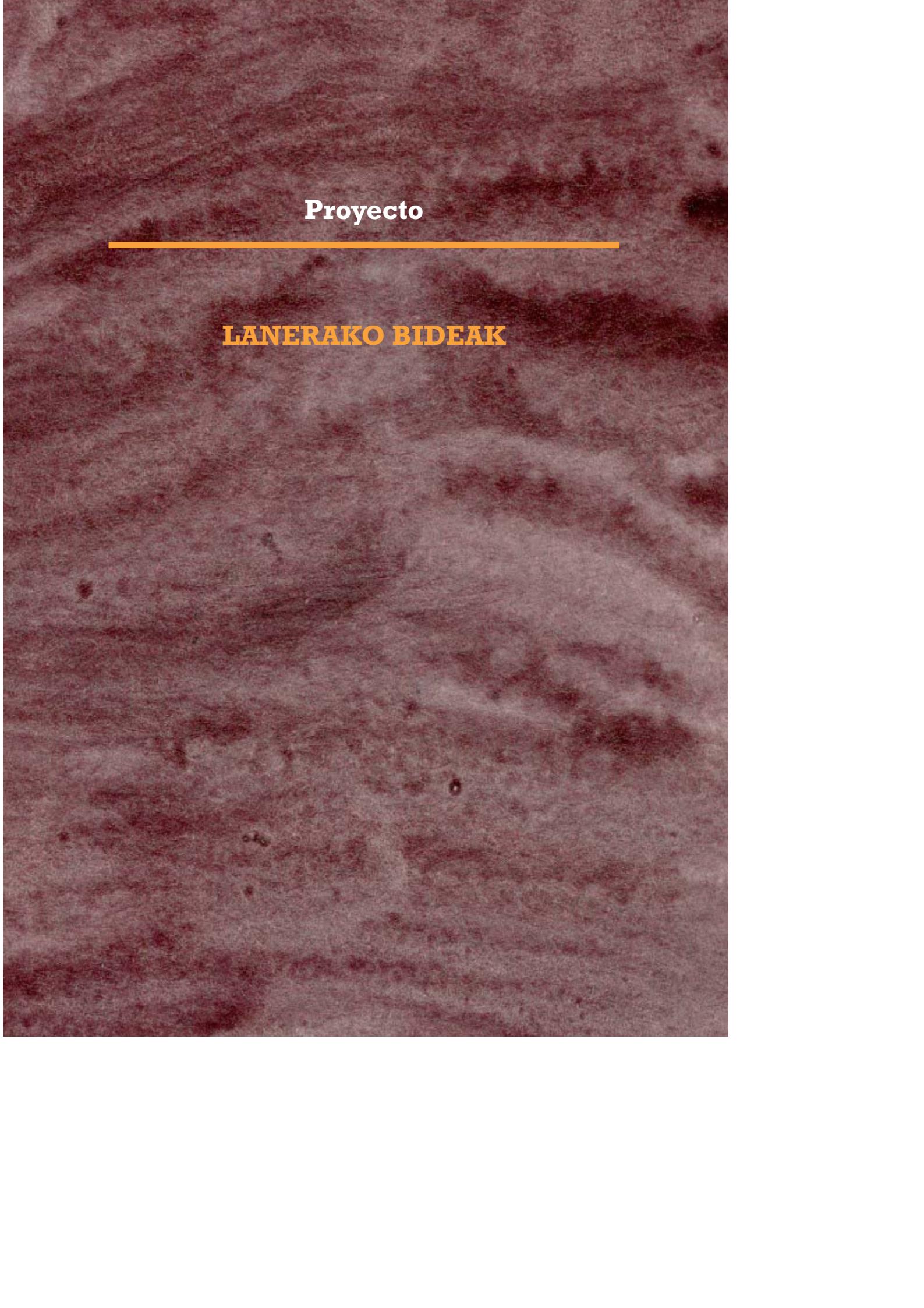
Lecciones aprendidas

Necesidad de continuar con la sensibilización en la AD, ante el cambio de algunas personas.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

Haría falta sensibilización/formación de manera periódica entre las diversas entidades /agentes que trabajan en red, de manera transversal en el propio trabajo en red. Otro punto interesante es la necesidad de algún método más ágil para entornos institucionales y empresariales, en los que se desarrollan varias iniciativas a la vez; de nuevo, la idea de transversalidad.





Proyecto

LANERAKO BIDEAK



Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: LANERAKO BIDEAK - Caminos hacia el Empleo

EJE: EJE 1 – Mejorar la capacidad de inserción profesional

ÁREA TEMÁTICA: 1.1. – Inserción y reinserción

NOMBRE DE LA AD: LANERAKO BIDEAK

Nº DE LA AD: 238

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Lan Ekintza - Bilbao

Resto de entidades: Ayuntamiento de Bilbao - Servicio de Mujer y Cooperación al Desarrollo –

Ayuntamiento de Bilbao – Área de Empleo y Promoción Económica
Diputación Foral de Bizkaia

Asociación de Comerciantes de San Francisco, Bilbao La Vieja y Zabala

CEAR – Comisión de Ayuda al Refugiado de Euskadi

Asociación EMANKOR

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 1.156.369,20 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

Este proyecto tiene por objetivo experimentar fórmulas encaminadas a mejorar, en los barrios de Bilbao La Vieja, San Francisco y Zabala, los niveles de empleabilidad, el acceso y/o la reincorporación al mercado laboral de los colectivos sociales con mayores dificultades de acceso al empleo.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

- Mejorar las posibilidades y habilidades profesionales de las personas residentes en los barrios de Bilbao La Vieja, San Francisco y Zabala.
- Satisfacer las necesidades de personal que demandan las empresas.
- Fomentar la interculturalidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

- Personas residentes en la zona que por edad (especialmente mayores de 45 años), género (fundamentalmente mujeres), o procedencia (sobre todo inmigrantes), encuentren mayores obstáculos en la búsqueda de empleo.
- Empresas que necesiten incorporar personal a sus organizaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES

- Diagnóstico permanente del Mercado de Trabajo para localizar oportunidades de empleo.
- Cualificación de las personas en habilidades socio-laborales y profesionalmente.
- Acceso de las personas a las empresas a través de formación en el puesto de trabajo mediante prácticas laborales y a través de la contratación.
- Acompañamiento de forma personalizada durante el proceso de búsqueda de empleo y del tiempo de adaptación que se requiera dentro de la empresa.
- Colaboración con las empresas antes, durante y después de la incorporación de las personas en el puesto de trabajo.

La igualdad de oportunidades en Lanerako bideak

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

FASE DISEÑO. ASPECTOS TÉCNICOS QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA.

- 1- Empresa que ha diseñado el proyecto. Tiene trayectoria especializada en el diseño y realización de proyectos Equal y en particular en el modo de incorporar la perspectiva de género en el proyecto.
- 2- Se ha invitado a participar al Área de Mujer y Cooperación al desarrollo como miembro de la Agrupación de Desarrollo para asesorar en la introducción de la perspectiva de género en el propio proyecto.
- 3- Se utiliza como instrumento para la implementación de políticas de igualdad el II Plan Municipal para la Igualdad de mujeres y hombres.
- 4- Como fuentes de información, se han utilizado estudios realizados sobre la realidad de empleo y desempleo de las mujeres de la zona objeto de análisis.
- 5- Establecer un % de mujeres mayor que de hombres como destinatarias finales de las acciones contempladas en el proyecto Equal.
- 6- Establecer presupuesto específico para la favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional.

FASE PLANIFICACIÓN

- 1- Se han establecido estrategias para la consecución de los objetivos de Igualdad de Oportunidades fomentando actividades de cultura emprendedora dirigida a colectivos poco representados en el sector empresarial de la zona y desarrollando programas de orientación al empleo que les permitan adquirir una serie de habilidades para una mejor integración social y profesional.
- 2- Establecimiento de acciones para promover el cambio de actitudes hacia la igualdad de oportunidades de la propia entidad y agentes de la Agrupación de Desarrollo y otras entidades.
- 3- Realización de diagnósticos permanentes de la situación socio-económica de la zona incorporando indicadores de género.
- 4- Formación del Personal técnico impulsor del proyecto. Sensibilización para las empresas sobre la Necesidad de Conciliar Vida familiar y profesional de las personas empleadas.

- 5- Formar a Mediadores/as interculturales Agentes Cívicos para la igualdad, perfil especializado en mediación social-intercultural y de género.
- 6- Creación de foros de encuentros para tratar el género como variable de análisis para entender la cultura de discriminación contra las mujeres que viven en la zona objeto de análisis.
- 7- Diseño de metodologías cualitativas para conocer los factores que favorecen y dificultan el acceso al empleo.

FASE GESTIÓN

- 1- Organización de los diferentes procesos y actuaciones adecuándose a los tiempos y horarios que permitan una mayor conciliación entre la vida laboral y formativa y familiar.
- 2- En la fase de selección-captación, contar con el apoyo de otros servicios, programas y entidades o asociaciones que trabajen habitualmente con mujeres.
- 3- Tener en cuenta entre los criterios de adjudicación la especialización en género de las entidades que impartirán la formación.
- 4- Difusión de la igualdad de oportunidades como un compromiso.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

- 1.- Realización de un Informe sobre “Indicadores de Género para la realización de estudios de mercado y análisis socio-económicos.”
- 1.1. Se ha incorporado indicadores de género en el estudio el la totalidad de categorías posibles del Dispositivo de indicadores socio-económicos de BLV.
- 2.- Formación sobre:
 - la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres ante el empleo;
 - uso no sexista del lenguaje;
 - responsabilidad de las empresas para frenar la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- 3.- Diseño y ejecución de Grupos de Discusión compuestos con mujeres de la zona objeto de análisis para obtener información sobre los factores que favorecen y dificultan el acceso al mercado de trabajo de las mujeres.
- 4.- Se ha difundido el programa y el material divulgativo a través de canales y lugares que habitualmente utilizan las mujeres.
- 5.- Se intenta que en todos los elementos escritos y publicaciones se utilice un lenguaje integrador, que visibilice a las mujeres y a los hombres. Del

mismo modo en las imágenes se pretende mostrar a las mujeres fuera de los cánones sexistas.

- 6.- En el encuentro transnacional de Aquitania se presentó un breve resumen sobre los aspectos que se habían definido para la consecución del principio de igualdad en el propio proyecto.
- 7.- Se incluyen en las memorias y en los informes apartados específicos sobre las metodologías utilizadas para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto.
- 10.- Establecer una cuantía de ayudas económicas que permitan conciliar la vida familiar y laboral y formativo de las personas usuarias del proyecto.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

- 1.- Se ha conseguido establecer un mínimo de horas de formación en género dentro del proyecto.
- 2.- Se ha conseguido sensibilizar acerca de la desigual participación de las mujeres en el mercado laboral y sus consecuencias.
- 3.- Se están implementando en la documentación elaborada el uso de un lenguaje integrador y no sexista.
- 4.- Se prioriza como colectivo destinatario las mujeres mayores de 45 años, que se encuentren en riesgo de exclusión social, y de diferente procedencia.
- 5.- Se incorpora la variable sexo en las estadísticas y fuentes de información.

Dificultades

- 1.- En este momento los resultados de inserción laboral nos indican que se insertan laboralmente más hombres que mujeres. (Hombres: 63.48%; Mujeres: 36.52%)
- 2.- Las mujeres siguen ocupando puestos tradicionalmente femeninos.
- 3.- Los hombres no argumentan tener problemas para conciliar la vida familiar y profesional puesto que esta actividad recae fundamentalmente en las mujeres.
- 4.- No siempre la cualificación de la mano de obra femenina corresponde con lo que solicitan las empresas. Es necesario insistir en la sensibilización a las empresas a la hora de contratar y de las propias mujeres en la elección de la cualificación profesional.

- 5.- Sigue siendo difícil explotar los datos desde la perspectiva de género.
- 6.- En general, las madres, piden formación o incluso empleo en horarios compatibles con los de sus hijos/as, lo que no siempre es posible, fundamentalmente en las empresas.

Lecciones aprendidas

- 1.- Incorporar como aspecto imprescindible la formación y especialización en género de las empresas o entidades que componen la Agrupación de Desarrollo del proyecto Equal.
- 2.- Es necesario seguir incidiendo en la formación de las personas que componen la Agrupación de Desarrollo.
- 3.- Seguir incorporando indicadores de género en los estudios socioeconómicos que nos permitan obtener información sobre las necesidades e intereses de las mujeres.
- 4.- Establecer redes con las entidades y asociaciones de la zona que permitan rentabilizar los efectos multiplicadores.
- 5.- Las mujeres siguen siendo un colectivo prioritario para aumentar su tasa de actividad.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

- 1.- Aumentar la formación y la sensibilización en género a todas las personas en la forma y en el fondo.
- 2.- Definir metodologías de trabajo diferentes que atiendan a las diversas necesidades y situaciones de mujeres y hombres.
- 3.- Seguir difundiendo buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres dentro del propio proyecto.

SUGERENCIAS, OBSERVACIONES, COMENTARIOS...

Datos de PARTICIPACIÓN femenina en las distintas fases y acciones de EQUAL LANERAKO (DE JULIO 2005 A OCTUBRE 2006). Estos datos se refieren a las personas desempleadas usuarias objeto del programa, cuyas características se han explicado anteriormente

- Información.- Tras enviarse información indiscriminada mediante folleto a TODOS los domicilios de la zona, esta ha sido la respuesta de quienes han venido para que les informemos: Total: 359. Hombres 61.56%; Mujeres: 38.44%.
- Orientación.- Total: 243 . Hombres: 60.08%; Mujeres: 39.92%.

LANERAKO BIDEAK

- Formación.- Total: 79; Hombres: 46.84%; Mujeres: 53.16%.
- Asesoramiento Autoempleo.- Total: 23, Hombres: 26.09%; Mujeres: 73.91%
- Personas insertadas.- Total: 115; Hombres: 63.48%; Mujeres: 36.52%.
- Inserciones laborales (se refiere a nº de contratos, puesto que una misma persona puede tener más de un contrato).- Total: 217. Hombres: 57.14%; Mujeres: 42.86%.

Observaciones y Comentarios. Se observa un aumento "leve" de participación de mujeres en información y orientación desde que comenzamos en el proyecto, fruto de los criterios utilizados.

Destacamos que el apartado de formación y asesoramiento en autoempleo es el que tiene proporcionalmente un mayor % de mujeres respecto a hombres

Proyecto

MIKROGUNEA





Datos básicos del proyecto

TÍTULO DEL PROYECTO: MIKROGUNEA – Un espacio para las microempresas

EJE: EJE 3 – Adaptabilidad

ÁREA TEMÁTICA: 3.1. – Adaptabilidad

NOMBRE DE LA AD: MIKROGUNEA

Nº DE LA AD: 249

ENTIDADES PARTICIPANTES:

Entidad representante: Dirección de Empleo y Formación – Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Entidad coordinadora: Garapen

Resto de entidades: Diputación Foral de Gipuzkoa – Dpto. para la Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

Diputación Foral de Álava – Instituto Foral de Bienestar Social

Ayuntamiento de Galdakao

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Beharginazta de Basauri

Beharginazta Txorierri

Bermeoaldeko Beharginazta

Centro de Empleo y Desarrollo Económico - Beharginazta de Getxo

Debagoineneko Mankomunitatea

Debegeesa

Fomento de San Sebastián

Forlan - Ayuntamiento de Muskiz

Goleki

Ingurralde

Iraurgi Lantzen

Lan Ekintza Bilbao

Lankide

Lea Artibaiako Garapen Agentzia

Mancomunidad de la Meridat de Durango

Oarsoaldea

Tolosaldea Garatzen

Uggasa

Urduñederra

Urola Kostako Udal Elkartea

Asociación profesional de comercios y servicios de Derio

Asociación profesional de empresas del Duranguesado

Asociación de pequeños y medianos comercios de Amurrio

EUDEL – Asociación de municipios vacos

COSTE TOTAL DE LA ACTUACIÓN: 2.400.000,00 Euros

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

Descripción del proyecto

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA/PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA ACTUACIÓN

La situación de partida que pretende afrontar el proyecto son el desempleo, la precariedad y la temporalidad laboral que sufre la población vasca así como los déficit –en gestión empresarial, tecnológicos, de calidad y marketing, etc.– detectados entre las microempresas y personas autónomas de Euskadi.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Aumentar la posición competitiva de las microempresas y personas en régimen de autónomos en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante acciones dirigidas a la atención de sus necesidades y, específicamente, a mejorar el acceso a la información, procesos de mejora de la gestión e innovación, adaptabilidad a las nuevas tecnologías y fomento de la cooperación y asociacionismo como elementos clave de la competitividad empresarial.

PÚBLICO OBJETIVO/TIPO DE COLECTIVO BENEFICIARIO

Microempresas y personas en régimen de autónomas de determinadas zonas del País Vasco (zonas de actuación de las Agencias implicadas en la AD)

Eje: Observatorio y prospección. Identificar las necesidades de las microempresas y personas autónomas.

Eje: Información. Identificar métodos e instrumentos existentes en materia de información y acercamiento a las microempresas; sistema de gestión del conocimiento que permita organizar la información de interés para la empresa; puesta en marcha de acciones de sensibilización que fomenten la mejora de la competitividad.

Eje: Cooperación y asociacionismo. Apoyar la cooperación y asociacionismo como elemento clave de la competitividad y favorecer un cambio de actitud empresarial para afrontar los cambios.

Eje: Mejora de la gestión. Instrumentos para detectar, controlar y eliminar los desajustes en la gestión empresarial; sensibilizar, asesorar y formar para la profesionalización de la gestión.

Eje: Innovación. Fórmulas para impulsar y potenciar la innovación dentro de las pequeñas empresas; estudios de viabilidad y puesta en marcha de proyectos innovadores (spin-off).

Eje: Job Rotation. Nuevas fórmulas de organización del trabajo a través del Job Rotation; mejorar la cualificación de las personas trabajadoras.

Eje: Comunicación. Difundir las acciones del proyecto así como la difusión del trabajo en red desde las agencias asociadas a Garapen; sistema de comunicación.

Eje: Igualdad de oportunidades.

Eje: Apoyo al trabajo en red. Intercambio de metodologías y materiales; cooperación y trabajo en red entre las agencias y el resto de entidades que trabajan en el ámbito de la creación de empresas.

La igualdad de oportunidades en Mikrogunea

¿CÓMO SE ESTÁ INCORPORANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

La perspectiva de género se ha incluido desde la propia conceptualización y diseño del proyecto.

Además, regularmente se realiza un control de los resultados obtenidos y se analizan las causas de posibles desviaciones.

¿QUÉ MEDIDAS CONCRETAS SE HAN PUESTO EN MARCHA/ESTÁN PREVISTAS EN EL PROYECTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES?

a) Formación:

- Interiorización de la perspectiva de género por parte de los técnicos y técnicas de las Agencias.
- Transmisión de la perspectiva de género en las microempresas (enero - marzo 07)

b) Diseño de la planificación de las acciones intentando que participe un porcentaje de mujeres significativo.

c) Establecimiento de cuotas de participación. En todas las acciones dirigidas a personas se perseguirá que, al menos, un 50% sean mujeres. En las

MIKROGUNEA

acciones dirigidas a empresas y personas autónomas se procurará que entre un 30% y un 40% sean empresas de mujeres.

d) Listado de indicadores.

e) Guía para utilizar imágenes y lenguaje inclusivos (material desarrollado por el Ayuntamiento de Getxo).

En este momento estamos a punto de finalizar la formación de los técnicos y las técnicas de las agencias para que posteriormente puedan trasladar lo aprendido en su trabajo diario con las empresas (enero – junio 07).

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO?

Logros

Ser capaces de ver cómo se puede incorporar la perspectiva de género en los Servicios de Apoyo a Empresas de las Agencias de Desarrollo.

Dificultades

Dificultad de aplicar lo aprendido al trabajar, en muchos casos, con micro-empresas de carácter industrial.

Lecciones aprendidas

Se podrá valorar una vez finalice el proceso descrito.

¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERAS PODRÍAN CONTEMPLARSE PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TU PROYECTO Y OTROS SIMILARES?

Principalmente, consideramos que es fundamental la labor de comunicación y el mensaje que se transmite para que vaya calando en los distintos agentes socioeconómicos.