



PROYECTO EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

CONCILIANDO COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
Y CALIDAD DE VIDA

Gasteiz, 14 de Diciembre de 2006



FONDO SOCIAL EUROPEO
COMUNIDAD EUROPEA



DONOSTIAKO
SUSTAPENA
FOMENTO DE
SAN SEBASTIAN



JUSTITIA, LANAKI AGERTU
ERAKUNTZA OHLA
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa



Ilustre Colegio de Abogados
de Gipuzkoa / Gipuzkoako
Abokatu Elkargo

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Desarrollar 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.

EJES PRINCIPALES DEL PROYECTO

A) METODOS DE ORGANIZACIÓN FLEXIBLE Y TECNOLOGIAS:

- 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.

PUBLICO OBJETIVO

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

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO

Para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto Donostia Auzolan principalmente se está atendiendo a la adecuación de los procesos, materiales, herramientas, estudios... desarrollados en el proyecto a los principios establecidos por las directrices de la UE, Ley Vasca de Igualdad, IV PAPME

Para llevar a cabo esta adecuación se ha contratado a una de las empresas consultoras homologadas en perspectiva de género tanto por Emakunde como por Diputación Foral de Bizkaia.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

MEDIDAS CONCRETAS PUESTAS EN MARCHA O PREVISTAS

Las medidas concretas puestas en marcha o que está previsto poner en marcha durante el desarrollo del proyecto, orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades son las siguientes:

- ☐ Incluir entre los criterios de contratación externa la valoración de la incorporación de criterios de igualdad en todas las fases de la propuesta.
- ☐ Incorporar indicadores de igualdad en todas las fases del proyecto (desarrollo, seguimiento, evaluación..)
- ☐ Garantizar un uso inclusivo del lenguaje, las imágenes y los contenidos elaborados
- ☐ Incorporar de la variable sexo en la recogida y análisis de la información
- ☐ Formar – sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género a las entidades de la AD, así como a otras entidades responsables de la puesta en marcha de los planes de conciliación en las empresas
- ☐ Realizar informe que recoja buenas prácticas en materia de igualdad puestas en marcha en el transcurso del proyecto

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

PRINCIPALES LOGROS, DIFICULTADES Y LECCIONES APRENDIDAS

LOGROS

- ☐ Profundizar en el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres ante las medidas de conciliación

DIFICULTADES

- ☐ La adecuación de los ritmos de trabajo dado que entre los agentes de la AD tienen diferentes sensibilidades.
- ☐ Falta de formación – sensibilización sobre perspectiva de género e incorporación de la perspectiva de género en el trabajo

LECCIONES APRENDIDAS

- ☐ Necesidad de potenciar la comunicación externa e interna
- ☐ Necesidad de formar al equipo de trabajo que interviene en este Equal, en igualdad de oportunidades
- ☐ Necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en todas las fases del proyecto

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROYECTO EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

**¿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.
- ☐ Capacitación en género de todos los agentes clave intervinientes en el proceso