



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



Proyecto cofinanciado
por la Comisión Europea
en el marco del Programa
PROGRESS (2007-2013)



**INFORME DE RECOMENDACIONES
PARA REFORZAR EL ENFOQUE
DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS
DE EMPLEO Y LAS MEDIDAS
DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA**



**INFORME DE RECOMENDACIONES
PARA REFORZAR EL ENFOQUE
DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS
DE EMPLEO Y LAS MEDIDAS
DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA**

INFORME DE RECOMENDACIONES
PARA REFORZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
Y LAS MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA

Proyecto

“Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica
con enfoque de género”

Programa PROGRESS

(Mejora del *Mainstreaming* de Género en las Políticas
y Programas Nacionales)

EDITA

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

ELABORACIÓN DE CONTENIDOS

Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres. CELEM

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

CONCEPCIÓN GRÁFICA Y DISEÑO

Pablo Hueso AC.sl

NIPO

Madrid 2012

índice



PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	7
1. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA APLICACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y EN LAS MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA	9
A. Lenguaje inclusivo	11
B. Integración del mainstreaming de género en cada una de las fases de las políticas públicas de empleo	12
a. Información	12
b. Planificación	15
c. Evaluación	18
2. EJEMPLOS DEL REFUERZO DE ENFOQUE DE GÉNERO EN ALGUNAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN	23
3. RECOMENDACIONES TEMÁTICAS ESPECÍFICAS DEL GRUPO DE TRABAJO DE EXPERTAS Y EXPERTOS DEL PROYECTO:	33
A. Alcanzar un enfoque más global e incluyente del “trabajo” en las políticas económicas y de empleo	36
B. Impulsar una mayor participación de las mujeres en la formación técnica	38
C. Aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas (TIC) y de I+D+i	41
D. Reforzar las políticas y medidas que impulsen la igualdad salarial en las empresas	43
E. Apoyar la creación de empresas de mujeres y a las mujeres empresarias y autónomas	45
F. Impulsar la regularización de las mujeres que se encuentran en la economía sumergida	47
G. Promover la incorporación de las mujeres objeto de discriminación múltiple al mercado de trabajo	50
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXO: COMPONENTES DEL GRUPO DE TRABAJO DE EXPERTAS Y EXPERTOS	57



Presentación

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la **transversalización de la perspectiva de género** en los siguientes términos:

*“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, **de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad**”.*

Se trata pues, de incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas, de forma transversal, contemplando, desde un análisis interdisciplinar, las distintas necesidades y situaciones de partida de mujeres y hombres y su incidencia e impacto en unas y otros, visibilizando las desigualdades y sus consecuencias.

En el ámbito europeo, este principio se recoge en el Tratado de Ámsterdam (1997) al incluirse el compromiso formal de tomar la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo horizontal llamado a integrar todas las políticas de la Comunidad y, se refleja en el diseño del Cuarto Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En este sentido se comenzó a avanzar con la *Estrategia Marco Comunitaria, sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)* donde se proponía una “estrategia dual”, que integrase el mainstreaming de género, junto a las acciones específicas a favor de las mujeres. En la actualidad *La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 - 2015*, constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos.

Hoy en día la incorporación del mainstreaming de género, sigue siendo una asignatura pendiente, ya que su implantación requiere no solo de buena voluntad política, sino de la capacidad para adaptarse a los cambios y para manejar una nueva metodología de trabajo por parte de los agentes implicados en el diseño, implementación y puesta en marcha de los programas. Su aplicación choca con tres problemas fundamentales: el desconocimiento de los agentes implicados, la falta de experiencia y la escasez de recursos.

La práctica nos demuestra que hay que optar por estrategias que lleven a un cambio estructural en las organizaciones y que propicien cambios en la cultura organizativa, favoreciendo, con todo ello, que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres esté presente en todos los procesos como objetivo prioritario a alcanzar.

Para la consecución de los objetivos planteados en este proyecto se ha empleado una metodología participativa, utilizando diferentes mecanismos de consulta a un amplio y representativo número de instituciones públicas, agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil que han enriquecido, con sus propuestas y aportaciones, los materiales y productos finales del proyecto.

El presente “Informe de recomendaciones” va dirigido a las personas responsables de la planificación política y aspira a ser un documento de trabajo que facilite la implantación de la transversalidad de género en las políticas activas de empleo y en las medidas de reactivación económica.

Este documento culmina un proyecto que se inició como un proceso de transferencia de conocimiento y de difusión de una visión estratégica: que la transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas de empleo no sólo no implica un mayor coste económico para las administraciones que las implementan, sino que, como subrayan las conclusiones del Consejo de la Unión Europea, mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales.

Confiamos en que este informe contribuya a incrementar la sensibilidad de las Administraciones Públicas y de todos los agentes implicados en el diseño de políticas activas de empleo y reactivación económica sobre la necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones y en que las herramientas diseñadas¹ a lo largo del proyecto faciliten el proceso.

1. “Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en la mujeres” y la herramienta virtual para poder realizar simulaciones www.paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es

Introducción

La Dirección General para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad consciente de la necesidad de mejorar las políticas públicas de empleo y reactivación económica que se están diseñando e implementando en un momento de crisis como el actual, que afecta a las mujeres con más intensidad, abordó el Proyecto *Reforzando las Políticas de Empleo y Reactivación Económica con Enfoque de Género* en el marco del Programa Progress de la Comisión Europea.

El Proyecto planteó los siguientes objetivos:

- Mejorar la **integración transversal del enfoque de género** en el diseño de las políticas públicas de empleo y reactivación económica. Para ello se han tenido en cuenta a los agentes implicados, los datos e información sobre las diferencias de género, la evaluación del impacto de las medidas existentes, el análisis de la situación de partida y la propuesta de recomendaciones para el rediseño de las políticas con enfoque de género.
- Promover el **diseño de políticas de empleo específicas para la inclusión de las mujeres en general y de las mujeres** con especiales dificultades y/o afectadas por discriminación múltiple en particular y con mayor énfasis, las mujeres jóvenes.

- Dotar a las instituciones públicas de **herramientas para prever y medir los impactos** de estas medidas sobre las mujeres, teniendo en cuenta el impacto de cualquier medida de fomento del empleo y reactivación económica, así como aquellas específicas dirigidas a la reducción de la brecha salarial, de la segregación horizontal, así como a las destinadas a promover el empleo de las mujeres en sectores de innovación, alta competitividad e internacional, etc.

En el marco del Proyecto se ha elaborado una “*Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres*” dirigida, entre otros objetivos, a evaluar cómo impactan, en un contexto de crisis como el actual, las políticas de empleo en las mujeres así como a definir los indicadores relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres necesarios para realizar el análisis, seguimiento y la evaluación de los proyectos, programas, planes y medidas que se pongan en marcha por las instituciones públicas.

Esta Guía se complementa con una herramienta virtual alojada en el siguiente dominio <http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es> que se ha diseñado y puesto a disposición pública para hacer simulaciones que permitan medir los impactos de las políticas económicas y de empleo sobre las mujeres. En esta página web pueden encontrarse todos los documentos que se han elaborado en el marco del Proyecto y además información de interés y bibliografía específica.

Por último, a estos dos mecanismos, se suma ahora el presente Informe de **“Recomendaciones para reforzar el enfoque de género en las políticas activas de empleo y las medidas de reactivación económica”**. Este informe tiene el objetivo de difundir propuestas de mejora para las políticas y medidas en relación al empleo y la reactivación económica tomando en cuenta sus impactos sobre las mujeres y en especial, sobre aquellas que puedan ser objeto de discriminación múltiple. Se ha elaborado teniendo en cuenta las diferentes aportaciones recopiladas a lo largo del proyecto.

Metodología

Al inicio del Proyecto se constituyó un **Grupo de trabajo de Personas Expertas** (Ver Anexo : Integrantes del Grupo de trabajo) compuesto por relevantes representantes de las distintas administraciones y organismos públicos, del ámbito académico, agentes sociales y sociedad civil, para trabajar y avanzar conjuntamente en la integración del principio de mainstreaming de género en las políticas públicas de empleo y reactivación económica.

En un primer momento el grupo identificó, debatió y analizó los principales aspectos para poder abordar en las políticas de empleo y reactivación económica así como su formulación, aplicación y evaluación del enfoque de género. Asimismo, reflexionó sobre la situación de grupos de mujeres sometidas a discriminación múltiple y/o en situación de vulnerabilidad (jóvenes y mayores, minorías étnicas, inmigrantes, etc.) en relación a cuatro dimensiones para evaluar las desigualdades por razón de género en las políticas de empleo: derechos y valores, participación de las mujeres, recursos empleados y usos sociales.

Con los principales hitos identificados en este proceso de trabajo y en base a los debates mantenidos y al análisis realizado, se elaboró el documento **Informe de situación**² que sirve de base a la fase del Proyecto dirigida al **rediseño de las políticas públicas de empleo y reactivación económica con enfoque de género** y cuyo principal resultado es este **Informe de Recomendaciones**.

Este informe se dirige por tanto a las personas planificadoras y responsables de las Administraciones Públicas que elaboran políticas públicas en el ámbito de empleo y reactivación económica, muy especialmente. Pero también a otros actores intervinientes como son los agentes sociales, la sociedad civil implicada y el ámbito académico.

2. Texto íntegro disponible en <http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es/documents/listing/project>

El Grupo de Trabajo participó en tres **talleres para el debate** que giraron en torno a la situación actual de la perspectiva de género en el diseño y evaluación de las políticas públicas, los principales retos de cara al futuro y las propuestas de recomendaciones para encararlas. Además, al final del proyecto se celebraron dos seminarios con la implicación de nuevos actores. Estas propuestas y recomendaciones se recogen en este Informe.

La **estructura** del informe corresponde tanto al objetivo de ofrecer una herramienta ágil y práctica para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo y reactivación económica como a la naturaleza de las propias recomendaciones realizadas por el Grupo de Expertas y Expertos.

Las recomendaciones se clasifican en dos tipos:

- Recomendaciones globales sobre la integración de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas públicas de empleo y reactivación económica, haciendo especial hincapié en la aplicación del **enfoque de género** en la elaboración de medidas legislativas, la inclusión de estudios de **impacto de género** en todas las políticas y programas públicos y la **evaluación con enfoque de género** de las mismas.
- Recomendaciones temáticas específicas en áreas fundamentales para mejorar la situación económica y de empleo de las mujeres dirigidas, por ejemplo, a ampliar la **creación y consolidación de empresas**, aumentar su **empleabilidad en sectores emergentes**, favorecer el **empoderamiento económico**, y tener en cuenta las peculiaridades de grupos de **mujeres en situación de mayor vulnerabilidad**.

Por ello, la **primera parte** recoge las **recomendaciones para el mainstreaming de género en cada una de las fases de las políticas de empleo y las medidas de reactivación económica**: Información, Planificación y Evaluación.

En la **segunda parte** se presentan **ejemplos prácticos** de cómo integrar el enfoque de género en las políticas de empleo y reactivación económica. Para ello, por cada ámbito de actuación de éstas se propone una medida sobre la cual se ofrecen claves y pautas para la integración del mainstreaming de género.

La **tercera parte** presenta las **recomendaciones específicas del Grupo de trabajo** en relación a los temas de especial interés para mejorar la realidad de las mujeres en relación al empleo, el empoderamiento económico y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para concluir, se presenta la bibliografía utilizada para la elaboración de este Informe.

uno

RECOMENDACIONES
GENERALES
PARA LA APLICACIÓN
DEL MAINSTREAMING
DE GÉNERO
EN LAS POLÍTICAS
PÚBLICAS DE EMPLEO
Y EN LAS MEDIDAS
DE REACTIVACIÓN
ECONÓMICA



Recomendaciones generales para la aplicación del mainstreaming de género en las políticas públicas de empleo y en las medidas de reactivación económica

A. Lenguaje inclusivo

Tradicionalmente se ha utilizado el masculino genérico para nombrar la pluralidad de mujeres y hombres: “los hombres” englobaban a “las personas”, aunque se estuviera hablando también de mujeres. La utilización abusiva de este uso lingüístico oculta e invisibiliza a las mujeres.

Esta tendencia ha ido cambiando en los últimos años y, en el caso del castellano, se han introducido diversos mecanismos para que el lenguaje pierda su sesgo sexista. En este proceso, es esencial el papel de agente impulsor y ejemplar de la administración pública, que debe procurar redactar las políticas públicas en un lenguaje que incluya a hombres y mujeres.

Las políticas públicas de empleo integran objetivos para alcanzar la igualdad objetiva entre mujeres y hombres, establecen medidas y formulan instrumentos para combatir la discriminación, por ello, en la formulación de ellas debe utilizarse un lenguaje igualitario que nombre a hombres y mujeres, y visibilice sus diferencias.

A lo largo del presente informe de recomendaciones, se incide en el uso de lenguaje inclusivo para cada una de las fases de integración de la transversalidad de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo. Dada la importancia que tiene para el cumplimiento de los objetivos de igualdad, se considera de utilidad la realización de este apartado específico, antes de enunciar el resto de recomendaciones propuestas para el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas públicas de empleo igualitarias.

B. Integración del mainstreaming de género en cada una de las fases de las políticas públicas de empleo

Para abordar las recomendaciones generales en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de empleo se seguirán las siguientes fases: Información, Planificación y Evaluación, aportando en cada una de ellas un listado y una explicación de las recomendaciones más relevantes.

a. 1ª Fase: Información

En esta fase inicial se realiza un diagnóstico sobre la situación real de las mujeres y hombres a los que van dirigidas las políticas públicas de empleo.

Esta fase tiene dos líneas de actuación claves:

- **Identificar la situación actual:** Consistente en la obtención de información sobre la realidad de mujeres y hombres.
- **Analizar las políticas públicas de empleo existentes:** Consistente en la revisión de las políticas públicas actuales y la recogida de los impactos que han producido en mujeres y en hombres, así como el avance que estas políticas han podido significar en materia de igualdad.

Principales recomendaciones para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fase de información:

1. **Consultar fuentes de información desagregadas por sexo:** Si en la fase inicial lo que se pretende es conocer la situación de partida en la que se encuentran hombres y mujeres, se deben consultar estadísticas, publicaciones, encuestas, etc. para realizar un diagnóstico claro de dicha situación.

Para un análisis de situación útil y completo, las fuentes de consulta deben contemplar la variable sexo.

2. **Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad:** Para determinar cuáles son las fuentes necesarias para poder analizar la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito concreto

de interés, así como analizar las políticas públicas existentes, es fundamental formación y sensibilización en igualdad, puesto que sólo así, podrán detectarse todas las dimensiones de la igualdad en la política pública de empleo.

- 3. Desarrollar herramientas y mecanismos de apoyo para facilitar la transversalidad:** Como apoyo a la sensibilización y formación de las personas técnicas y políticas responsables del diseño de las políticas públicas de empleo, es conveniente contar con guías, manuales o declaraciones de buenas prácticas que sirvan de referente como materiales de consulta.

- 4. Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas en las políticas públicas de empleo:** La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de empleo requiere del conocimiento de cada una de las fases de integración del mainstreaming en las políticas públicas, y de las herramientas específicas para su aplicación (indicadores cuantitativos, cualitativos, análisis de las políticas públicas, sistemas de evaluación, etc.).

- 5. Analizar el impacto de género en las políticas públicas existentes:** Es necesario poder determinar el impacto de las medidas vigentes que tienen como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y cuál es su reflejo a nivel cuantitativo y cualitativo; sólo así se podrán diseñar nuevas políticas públicas de empleo que incorporen objetivos que corrijan efectos no deseados producidos en las ya existentes o discriminaciones que persisten.

- 6. Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación en el proceso de información:** Para determinar el impacto de las políticas públicas de empleo es recomendable contar con medios que, desde un punto de vista cualitativo, nos permitan analizar la situación en la que se encuentran mujeres y hombres.

Para ello será necesario establecer canales de participación y de comunicación directa con todos los agentes a través de los medios mas adecuados (encuestas, foros de discusión, grupos de debate...).

- 7. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de igualdad y empleo:** Siempre será de utilidad contar con personas expertas en los dos ámbitos, igualdad y empleo, tanto para la determinación de las fuentes estadísticas y los stakeholders más relevantes, como para la realización de una interpretación más exhaustiva.

Contar con personas expertas en igualdad permitirá analizar e interpretar la situación de partida con un enfoque de género, es decir, indagar en las causas de las desigualdades (influencia de roles y estereotipos, desigualdad en la distribución y control de los recursos y del poder, división sexual del trabajo, etc.)

Por esta razón, y puesto que esta fase requiere de recursos económicos y materiales, es aconsejable contar con los stakeholders más relevantes (asociaciones de mujeres, empresas directamente implicadas, personal de la administración, ONG's...)

8. Realizar una selección de las fuentes de información a nivel cuantitativo y cualitativo: Pese a la importancia de la recomendación anterior, hay que ser consciente de las limitaciones humanas, económicas o incluso de la propia urgencia de implementar la política pública de empleo. Por eso es muy importante la selección de las fuentes de información más idóneas, dado que en ella reside gran parte del éxito de esta fase de información y análisis.

9. Recoger información sobre otras iniciativas similares: Es importante recoger información sobre iniciativas similares, vigentes o no, y evaluar su impacto desde el punto de vista del género, siempre que persigan o hayan perseguido objetivos similares.

Es conveniente evaluar tanto el impacto sobre las mujeres y los hombres en general, como también sobre los diferentes grupos de mujeres y hombres, es decir, que cuanto mayor concreción tenga la evaluación, más preciso será el análisis.

10. Realizar interpretaciones veraces: Toda interpretación tanto de la realidad de mujeres y hombres como de las políticas de empleo existentes, tiene que quedar sustentada con los datos obtenidos, de forma que se concluya y pueda explicarse a partir de esos datos la situación de hombres y mujeres.

A través de esta interpretación necesariamente se están emitiendo juicios de valor, a partir de los que se determinará si van en la dirección deseada por la política pública de empleo que se pretende implementar.

11. Lenguaje inclusivo: Como eje transversal, en la fase de diagnóstico, es necesario el uso del lenguaje que deje patente la existencia de hombres y mujeres, puesto que de esta forma se visibilizarán las distintas situaciones de partida de ambos en la implementación de la medida, acción, programa, etc.

b. 2ª Fase: Planificación

En función de la información obtenida en la fase anterior se diseñarán los objetivos y medidas concretas de actuación que se van a desarrollar:

- **Diseñar objetivos:** Consiste en la concreción y definición de los objetivos pretendidos con el establecimiento de una determinada política de empleo.
- **Formular medidas:** Consiste en el establecimiento de acciones concretas que responderán a la consecución de los objetivos anteriormente diseñados. Su ejecución supondrá la transformación de la situación real detectada previamente en el diagnóstico, garantizando la integración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Principales recomendaciones para integrar el mainstreaming de género en la fase de planificación:

1. **Compromiso político:** Las instituciones públicas responsables de las políticas de empleo deben asumir un compromiso político explícito con la igualdad, reconociendo y asumiendo la responsabilidad de los poderes públicos en éste ámbito.

Cuando existe un compromiso por la igualdad de las máximas autoridades se facilita que los/as agentes impulsores consideren la igualdad como un tema prioritario dentro de las políticas públicas de empleo.

2. **Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad:** Dotar al personal técnico y político que diseña e implanta políticas públicas de empleo de una formación básica en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, con el fin de evitar consecuencias discriminatorias con la aplicación de las medidas que se diseñen.

La formación en igualdad deberá ir acompañada de materiales de apoyo que faciliten la aplicación práctica de las formaciones, como por ejemplo de guías de buenas prácticas en materia de igualdad en el empleo.

3. **Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas en las políticas públicas de empleo:** No basta con la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para saber

diseñar y desarrollar una política pública de empleo que incorpore la perspectiva de género. Es necesario contar con conocimientos teóricos y prácticos de mainstreaming y disponer de herramientas de apoyo como pueden ser las guías de mainstreaming, los informes de recomendaciones o las guías de buenas prácticas.

- 4. Identificar claramente cuáles son los agentes implicados y la partes interesadas en la puesta en marcha de la política:** Se recomienda crear un amplio listado de personas y entidades implicadas en el diseño y desarrollo de la política pública de empleo. Este listado estará conformado por quienes diseñan e implementan la política pública, por los beneficiarios y beneficiarias de esas políticas y por quienes son susceptibles de colaborar.

De este listado se extraerá una selección de agentes que deben formar parte del proceso, estableciendo los canales y herramientas de participación para ello.

- 5. Formular políticas públicas de empleo que en su puesta en marcha y desarrollo eviten efectos no deseados:** Por efectos no deseados se hace referencia a desigualdades entre mujeres y hombres, dado que las políticas públicas no son neutras. Por lo tanto, se deben prever los impactos que pueden producir con su puesta en marcha y cómo éstos serán diferentes para mujeres y para hombres.

El conocimiento de los posibles impactos, posibilita la formulación y puesta en marcha de medidas que eviten la aparición de discriminaciones de género tanto directas como indirectas.

- 6. Lenguaje inclusivo:** El uso abusivo del genérico masculino invisibiliza a las mujeres. Para poder visibilizar a las mujeres y hombres a los que se dirige la política pública de empleo, lo primero que se necesita es nombrarlos, por lo tanto los objetivos y medidas que se diseñen deben utilizar un lenguaje incluyente donde se haga referencia a mujeres y hombres.

Este lenguaje se incorporará en todos los documentos utilizados en la puesta en marcha y desarrollo de la política pública, de sus proyectos, programas, acciones, etc.

- 7. Identificar y valorar la puesta en marcha de acciones positivas:** En los ámbitos económico y laboral, hombres y mujeres desarrollan sus carreras profesionales de forma desigual debido a la existencia de discriminaciones indirectas. Por ello, es recomendable que las políticas públicas de empleo incorporen acciones positivas con el fin de corregir estas desigualdades y discriminaciones.

Estas medidas positivas deberán ser temporales, y su existencia estará condicionada al tiempo que se requiera para eliminar dichas discriminaciones.

- 8. Desagregar los datos por sexo:** La recolección de los datos en cifras absolutas y porcentuales de hombres y de mujeres en diferentes variables de análisis, que permitan identificar las relaciones entre ambos, las situaciones de desigualdad y la medición de la reducción de las brechas de género como resultado de las medidas, proyectos, programas y actuaciones que incorpora la política pública de empleo.

- 9. Potenciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones:** La participación de las mujeres en todo el proceso de toma de decisiones, formulación de objetivos, establecimiento de medidas y puesta en marcha de la política pública de empleo debe ser un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta sus intereses, conocer de primera mano cuáles son sus necesidades, qué medidas pueden dar respuesta a estas necesidades y qué efectos pueden tener en ellas la puesta en marcha de dichas medidas. Para conocer esta información es fundamental contar con la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones.

- 10. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de igualdad y empleo:** Identificar a personas y entidades expertas en igualdad y empleo, estableciendo alianzas y/o asociaciones con las más relevantes, como pueden ser asociaciones profesionales, empresas, sindicatos, asociaciones y ONGs (comprometidas con la igualdad), autoridades públicas, especialistas de igualdad y género, etc.

Con estas alianzas se crearán canales de consulta y participación de los y las agentes expertos en el proceso de apoyo técnico de la aplicación de la política de empleo.

- 11. Establecer canales de participación y de comunicación directa con la ciudadanía:** La implicación de la ciudadanía en el proceso de adopción de decisiones públicas tiene un enorme potencial de aportación de ideas y propuestas que conlleva la mejora del funcionamiento de las políticas públicas de empleo para la introducción del enfoque de género. Para ello es recomendable la participación ciudadana buscando la implicación de las asociaciones y los grupos sociales integrados por mujeres.

- 12. Formular los objetivos y medidas orientadas hacia la igualdad de mujeres y hombres:** Al establecer los objetivos que se quieren alcanzar con la política pública de empleo, y las medidas que posibilitarán el alcance de estos objetivos, se deberán identificar e incluir objetivos específicos

y medidas concretas dirigidas al alcance de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo.

- 13. Asignar adecuadamente y de manera explícita los recursos técnicos y el personal necesarios para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal:** Se deberán establecer métodos, técnicas y herramientas de planificación y ejecución de procesos que recojan el desarrollo de las actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

Asimismo se deberá asignar personal adecuado tanto en número como en especialización.

- 14. Contar con presupuestos que tengan en cuenta los efectos de las desigualdades en mujeres y hombres:** Es decir, presupuestos desagregados de acuerdo al impacto previsto que tendrá la puesta en marcha de la política pública de empleo en mujeres y en hombres y entre distintos grupos de mujeres y distintos grupos de hombres.

No deben confundirse los presupuestos sensibles al género con presupuestos separados para mujeres y para hombres, ya que aquellos son más equitativos, justos y efectivos, orientados a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no implican una mayor inversión económica.

c. 3ª Fase: Evaluación

En esta fase se valora la viabilidad, calidad y coherencia de la política pública de empleo implementada, y si se han conseguido reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres. Para ello es necesario:

- **Elaborar indicadores de género:** consiste en diseñar indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, que evalúen el conjunto de proyectos, programas y acciones que recoge la política pública y la eficacia de éstos, y, en general, indicadores, que permitan medir los avances en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres promovida por la aplicación de esa política pública.

- **Evaluar:** consiste en realizar un seguimiento de las acciones que se están implantando, así como de los resultados e impactos que están teniendo sobre el colectivo de personas objeto de la intervención de la política pública.

Principales recomendaciones para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fase de evaluación:

1. **Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad:** Es el momento de interpretar los datos que proporcionen los indicadores establecidos. Para ello es necesario contar con formación básica en igualdad, puesto que sólo en ese caso podemos realizar una interpretación que tenga en cuenta todos los elementos que intervienen en las diferentes relaciones entre hombres y mujeres (estereotipos, roles de género,...)

En este sentido es de gran utilidad contar con materiales de apoyo y consulta como guías, manuales y ejemplos de buenas prácticas que faciliten esta labor al personal evaluador.

2. **Lenguaje inclusivo:** La visibilidad promovida en todas las fases del mainstreaming de género cobra una especial relevancia en esta fase, puesto que es de gran importancia la realización de un informe de devolución a todos los agentes implicados en el proceso, dónde se incluyan los principales hallazgos de la evaluación realizada.
3. **Diseñar indicadores fiables y comprensibles, y seleccionar los más relevantes:** Los indicadores pueden ser una medida, un hecho o una opinión, en cualquier caso los indicadores de evaluación deben ser:
 - Fiables: es decir que la medición obtenida no sea fruto de una casualidad sino consecuencia directa de la medida implementada.
 - Comprensibles: Es decir, que puedan ser interpretados con facilidad.

Hay que evitar la saturación de la evaluación con muchos tipos de indicadores debiendo seleccionarse los que se consideren más eficaces.

4. **Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas:** Por su complejidad esta fase requiere un conocimiento mayor del mainstreaming y de sus herramientas para poder evaluar con la precisión necesaria. Para ello es fundamental la elección de los indicadores pertinentes (de realización, de impacto, de resultados) así como los criterios de evaluación a implementar.

- 5. Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos:** Si los indicadores cuantitativos aportan información numérica, porcentual, tasas, los cualitativos son fundamentales porque dan información sobre creencias, actitudes y motivaciones, en los que se encuentra el origen de las desigualdades.

En realidad en muchas ocasiones son más ilustrativos los indicadores cualitativos porque la igualdad no es fácilmente medible a través de las metodologías cuantitativas utilizadas habitualmente.

- 6. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de empleo e igualdad para evaluar las políticas públicas de empleo:** Independientemente de la formación recomendada anteriormente, contar con distintos agentes especialistas en género y empleo servirá para diseñar indicadores precisos y realizar posteriormente la interpretación exhaustiva de los datos obtenidos en la aplicación de los indicadores propuestos.

- 7. Determinar los plazos de realización de la evaluación:** Dependiendo de la medida, acción, programa a evaluar, se tendrá que prever el plazo razonable en el que se considere que se han producido los efectos del desarrollo de la política pública de empleo, ya sea cumpliendo o no los objetivos y para ello es fundamental la incorporación en los propios indicadores de los tiempos estimados.

- 8. Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación:** La importancia de contar con la participación de agentes implicados en la política pública de empleo en el diseño de indicadores y especialmente de indicadores cualitativos hace necesario incorporar mecanismos eficaces de participación, para vertebrar dicha eficacia.

- 9. Elaborar indicadores de género desagregados por sexo:** Los indicadores de género van a permitir detectar las situaciones de desigualdad que existen en el ámbito del empleo. Para que dicha medición sea efectiva es imprescindible que los indicadores estén desagregados por sexo, y sean sensibles a la diversidad, es decir que se considere la variable sexo en interacción con otras variables significativas como la edad, el nivel socioeconómico, la etnicidad, la localización geográfica, la capacidad, la ocupación, la situación familiar o de convivencia.

La representación numérica de hombres y mujeres ha de recogerse de forma paralela en todos los registros de información que se empleen, ya sean encuestas, bases de datos, entrevistas, o cuestionarios.

- 10. Evaluar el impacto de las diferentes alternativas:** La evaluación debe ir dirigida a valorar y medir la incidencia de la política pública de empleo a la hora de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en ese ámbito. Si bien es recomendable ampliar esta evaluación dirigiéndola a grupos

de mujeres y grupos de hombres específicos. Por ejemplo: se podría medir el impacto de la política pública de empleo dirigida a grupos de mujeres de distintas franjas de edad.

11. Hacer públicos los resultados de la evaluación: La manera más efectiva de difundir los resultados de la política pública de empleo es mediante la difusión del Informe Final de la evaluación.

Este informe sirve como herramienta de devolución de los resultados, procesos, utilización de recursos, impactos generados, medidas correctoras aplicadas,...

Cuadro resumen de recomendaciones para integrar el mainstreaming de género en cada una de las fases de las políticas públicas de empleo:

Recomendaciones por fase	
Fases	Recomendaciones
 <p>Información</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consultar fuentes de información desagregadas por sexo. 2. Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad. 3. Desarrollar herramientas y mecanismos de apoyo para facilitar la transversalidad. 4. Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas en las políticas públicas de empleo. 5. Analizar el impacto de género en las políticas públicas existentes. 6. Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación en el proceso de información. 7. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de igualdad y empleo. 8. Realizar una selección de las fuentes de información a nivel cuantitativo y cualitativo. 9. Recoger información sobre otras iniciativas similares. 10. Realizar interpretaciones veraces. 11. Lenguaje inclusivo.

Planificación

1. Compromiso político.
2. Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad.
3. Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas en las políticas públicas de empleo.
4. Identificar claramente cuáles son los agentes implicados y la partes interesadas en la puesta en marcha de la política.
5. Formular políticas públicas de empleo que en su puesta en marcha y desarrollo eviten efectos no deseados.
6. Lenguaje inclusivo.
7. Identificar y valorar la puesta en marcha de acciones positivas.
8. Desagregar los datos por sexo.
9. Potenciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.
10. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de igualdad y empleo.
11. Establecer canales de participación y de comunicación directa con la ciudadanía.
12. Formular los objetivos y medidas orientadas hacia la igualdad de mujeres y hombres.
13. Asignar adecuadamente y de manera explícita los recursos técnicos y el personal necesario para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres.
14. Contar con presupuestos que tengan en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres.

Evaluación

1. Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad.
2. Lenguaje inclusivo.
3. Diseñar indicadores fiables y comprensibles, y seleccionar los más relevantes.
4. Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas.
5. Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos.
6. Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de empleo e igualdad para evaluar las políticas públicas de empleo.
7. Determinar los plazos de realización de la evaluación.
8. Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación.
9. Elaborar indicadores de género de evaluación desagregados por sexo.
10. Evaluar el impacto de las diferentes alternativas.
11. Hacer públicos los resultados de la evaluación.

dos

EJEMPLOS DE REFUERZO
DEL ENFOQUE
DE GÉNERO
EN ALGUNAS POLÍTICAS
PÚBLICAS DE EMPLEO
Y MEDIDAS
DE REACTIVACIÓN
ECONÓMICA
POR ÁMBITO
DE ACTUACIÓN



Ejemplos de refuerzo del enfoque de género en algunas políticas públicas de empleo y medidas de reactivación económica por ámbito de actuación

ÁMBITO	
Mejora de empleo y autoempleo	
MEDIDA PROPUESTA	
Formación dirigida a mujeres en sectores masculinizados (por ejemplo en el sector de actividad de mecánica del automóvil)	
FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Realizar una selección de las fuentes de información a nivel cuantitativo y cualitativo (Recomendación 8)
Observaciones	Creemos fundamental en esta medida incorporar la opinión y disponibilidad de empresas, que puedan participar en prácticas formativas no laborales o en su posterior inserción laboral. Su participación es fundamental para la consecución del objetivo de inserción laboral, por lo que debe ser una fuente de información prioritaria.
FASE DE PLANIFICACIÓN	
Recomendación seleccionada	Identificar y valorar la puesta en marcha de acciones positivas (Recomendación 7)
Observaciones	Es fundamental diseñar un objetivo concreto y realista. Entendemos que en la coyuntura económica que vivimos, las mujeres en este sector profesional tienen mayores dificultades pese a que realicen formación técnica específica, por esta razón es prioritario diseñar acciones positivas y contar con presupuestos sensibles al género que fomenten este aspecto.

FASE DE EVALUACIÓN	
Recomendación seleccionada	Determinar los plazos para realizar la evaluación (Recomendación 7)
Observaciones	Si tenemos en cuenta que estamos ante una formación para el empleo, sería necesario no sólo evaluar el éxito o no de la formación y participación de las mujeres, sino también sus posibilidades de acceso al empleo tras la formación ocupacional, con lo que podríamos estimar ejecutar la evaluación como mínimo en seis meses desde la puesta en marcha de la medida, valorando no sólo numéricamente la tasa de ocupación conseguida, sino también incluyendo indicadores cualitativos sobre grado de satisfacción, adecuación de la formación al empleo conseguido....

ÁMBITO
Mejora de la corresponsabilidad y de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
MEDIDA PROPUESTA
Campaña de sensibilización que fomente la corresponsabilidad y la conciliación de mujeres y hombres

FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Consultar fuentes de información desagregadas por sexo (Recomendación 1)
Observaciones	En este sentido se cuenta con numerosas estadísticas que reflejan, por ejemplo, el desigual número de excedencias por el cuidado de personas dependientes por parte de trabajadores y trabajadoras. Sería también necesario, analizar las políticas públicas existentes en este momento (se han hecho importantes esfuerzos en esta línea) para detectar posibles acciones que fomenten la conciliación.

FASE DE PLANIFICACIÓN	
Recomendación seleccionada	Identificar los agentes implicados y las partes interesadas (Recomendación 4)
Observaciones	Es necesario trabajar no sólo con los/las destinatarios/as finales, que serían en este caso las personas trabajadoras, sino que también es necesario para el diseño de una campaña de sensibilización dirigida a empresas y demás agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral.
FASE DE EVALUACIÓN	
Recomendación seleccionada	Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos (Recomendación 5)
Observaciones	Además de poder analizar los efectos directos (personas que se informan sobre la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación, números de personas que solicitan excedencias...), sería conveniente incorporar indicadores cualitativos para determinar la percepción tanto de hombres y mujeres sobre el éxito de la campaña, su comprensión, si se sienten identificados/as con ella, si las empresas son receptivas...
ÁMBITO Protección social	
MEDIDA PROPUESTA Acceso a subsidio por desempleo para personas con responsabilidades familiares que han agotado la prestación contributiva	
FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Sensibilización, conocimiento y formación en igualdad (Recomendación 2)

Observaciones	El personal técnico y político, antes de diseñar una política pública de empleo, debe conocer la situación de la que se parte, y las desigualdades del mercado laboral para mujeres y para hombres que sitúan a las mujeres en desigualdad de condiciones a la hora de percibir subsidios y prestaciones por desempleo. Sólo con conocimientos y formación en igualdad en el ámbito laboral será viable el entendimiento del origen de estas discriminaciones y cómo atajarlas.
FASE DE PLANIFICACIÓN	
Recomendación seleccionada	Conocimiento del mainstreaming y de sus herramientas en las políticas públicas de empleo (Recomendación 3)
Observaciones	Es fundamental para el diseño de objetivos y medidas que eliminen las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral y particularmente dentro del ámbito de protección social (acceso a prestaciones, duración, cuantía...) así como la no generación de nuevas desigualdades, que las personas implicadas en su diseño, tengan conocimientos de mainstreaming y de su aplicación dentro de las políticas públicas de empleo.
FASE DE EVALUACIÓN	
Recomendación seleccionada	Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos (Recomendación 5)
Observaciones	<p>Si se desea evaluar el impacto de género de la puesta en marcha de una medida de protección social (el uso de los subsidios por desempleo percibidos por hombres y mujeres), se tendrá que contar con indicadores cuantitativos que aportarán información en porcentaje, número o tasas de utilización, cuantías, duración, etc.</p> <p>Una evaluación de impacto de género útil y de calidad, requerirá el uso de indicadores cualitativos que complementen la información cuantitativa, dado que usar exclusivamente indicadores cuantitativos no permite medir con precisión la igualdad o desigualdad.</p>

ÁMBITO Medidas de reactivación económica	
MEDIDA PROPUESTA Línea de créditos para nuevos emprendedores y emprendedoras	
FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Analizar el impacto de género de las políticas públicas de apoyo al emprendimiento ya existentes (Recomendación 5)
Observaciones	<p>El apoyo al emprendimiento va dirigido a hombres y mujeres, si bien, la realidad es que hay un número más elevado de emprendedores que de emprendedoras.</p> <p>Para conocer las causas de ello, y como las políticas de apoyo al emprendimiento ya existentes siguen manteniendo estas desigualdades en cuanto a acceso y uso, es necesario analizarlas desde la perspectiva de género, es decir, ¿Por qué hay más empresas dirigidas por hombres que por mujeres? ¿Por qué las emprendedoras arriesgan menos? ¿Por qué las empresas dirigidas por mujeres son más pequeñas? ¿Las políticas públicas de apoyo al emprendimiento han hecho algo para reducir estas diferencias?</p>
FASE DE PLANIFICACIÓN	
Recomendación seleccionada	Identificar y valorar la puesta en marcha de acciones positivas (Recomendación 7)
Observaciones	<p>El uso desigual de las políticas públicas de apoyo al emprendimiento por parte de hombres y mujeres que coloca a las mujeres en situación de desventaja, requiere del apoyo de acciones positivas. En este caso se cuenta con una línea de microcréditos dirigida exclusivamente para las mujeres emprendedoras.</p> <p>El uso de esta acción positiva se plantearía como una medida temporal que desaparecería en tanto el acceso y uso a políticas de apoyo al emprendimiento sea igualitario para mujeres y hombres y cuando el número de empresas dirigidas por mujeres sea equitativo con el de empresas dirigidas por hombres.</p>



FASE DE EVALUACIÓN	
Recomendación seleccionada	Elaborar indicadores de evaluación desagregados por sexo (Recomendación 9)
Observaciones	<p>El uso de indicadores desagregados por sexo es imprescindible para medir el uso de las políticas de apoyo al emprendimiento y analizar las diferenciaciones que se producen en cuanto al emprendimiento femenino y el emprendimiento masculino.</p> <p>Los indicadores desagregados por sexo, deben asimismo incorporar la diversidad, por ejemplo, dentro del grupo de mujeres emprendedoras, evaluar cuales son las franjas de edad de mayor utilización de estas medidas, que colectivos, que tasa de mujeres inmigrantes han hecho uso de sus acciones...</p>

ÁMBITO	
Medidas para hacer aflorar la economía sumergida	
MEDIDA PROPUESTA	
Campaña de información sobre las novedades legislativas realizadas en el ámbito del Empleo de hogar	

FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación en el proceso de información (Recomendación 6)
Observaciones	<p>Es clave tener en cuenta a todos los agentes implicados, especialmente a empleadores y empleadoras, que se encuentran ante cambios importantes a la hora de contratar a personas en este ámbito. También hay muchas empresas especializadas en este sector y asociaciones sin ánimo de lucro que realizan funciones de intermediación, por esta razón es de gran interés contar con todas ellas para detectar las principales demandas y necesidades, así como con las personas (mayoritariamente mujeres) que trabajan en el sector del empleo del hogar.</p>

FASE DE PLANIFICACIÓN	
Recomendación seleccionada	Compromiso político (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre) (Recomendación 1)
Observaciones	Es evidente que en este sector, tal y como ha puesto de manifiesto la normativa actual, es fundamental visibilizar a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico con medidas como el alta en la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo, o la incorporación del contrato por escrito.

FASE DE EVALUACIÓN	
Recomendación seleccionada	Determinar los plazos para realizar la evaluación (Recomendación 7)
Observaciones	Teniendo en cuenta la legislación actual, que establece un periodo transitorio de 6 meses para que los empleadores y empleadoras den de alta a las empleadas de hogar en la Seguridad Social en función de las horas trabajadas, sería necesario establecer un plazo mínimo de 6 meses para evaluar el primer impacto de la medida.

ÁMBITO
Mujeres en grupos vulnerables

MEDIDA PROPUESTA
Servicio de incorporación, permanencia y promoción laboral de población inmigrante

FASE DE INFORMACIÓN	
Recomendación seleccionada	Desarrollar mecanismos y herramientas eficaces de participación en el proceso de información (Recomendación 6)

Observaciones	<p>Es fundamental conocer la situación laboral real de mujeres y hombres inmigrantes para el establecimiento de una medida de apoyo e incorporación laboral, especialmente en el caso de inmigrantes en situación irregular que desarrollan su actividad laboral en un sector informal, de manera que los datos de los que se dispone son estimativos.</p> <p>Por ello es prioritario establecer mecanismos de participación y opinión de agentes informantes que aporten información cualitativa sobre la situación de mujeres y hombres inmigrantes en este sector, por ejemplo: foros de inmigrantes, asociaciones, ONGs, etc.</p>
----------------------	---

FASE DE PLANIFICACIÓN

Recomendación seleccionada	Contar con presupuestos sensibles al género (Recomendación 14)
Observaciones	<p>Generalmente el número de mujeres inmigrantes que acuden a servicios de incorporación laboral en España es superior al de hombres inmigrantes, si bien, esto no significa que los presupuestos para el desarrollo de esta medida tengan que separarse. Se debe hacer un uso sensible al género de los presupuestos, dirigiéndolo de un modo equitativo y proporcional según las necesidades.</p>

FASE DE EVALUACIÓN

Recomendación seleccionada	Hacer públicos los resultados de la evaluación (Recomendación 11)
Observaciones	<p>Una vez realizada la evaluación, se elaborará un Informe Final con los resultados, proceso de desarrollo, análisis de impacto de género de la medida, etc.</p> <p>Es de gran valor dar difusión pública a este Informe Final, dado que posibilita el conocimiento de las acciones y resultados a los agentes implicados, aporta información del uso de los recursos utilizados en esta medida y visibiliza las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres inmigrantes y como la medida ha posibilitado la reducción y/o eliminación de estas desigualdades.</p>



tres

RECOMENDACIONES
TEMÁTICAS ESPECÍFICAS
DEL GRUPO DE TRABAJO
DE EXPERTAS Y EXPERTOS
DEL PROYECTO



Recomendaciones temáticas específicas del grupo de trabajo de expertas y expertos del proyecto

El Grupo de Trabajo ha venido estudiando algunas de las medidas que se están impulsando en España desde el inicio de la crisis con objeto de paliar sus efectos, reactivar la economía y generar empleo³, concluyendo que las medidas aplicadas representan un avance en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, y además de las recomendaciones generales sobre la integración del mainstreaming de género, objeto de la primera parte de este Informe, el Grupo ha realizado una serie de recomendaciones temáticas de especial interés para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la economía en general.

Estas recomendaciones son:

- A.** Alcanzar un enfoque más global e incluyente del “trabajo” en las políticas económicas y de empleo.
- B.** Impulsar una mayor participación de las mujeres en la formación técnica.
- C.** Aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas (TIC) y de I+D+i.
- D.** Reforzar las políticas y medidas que impulsen la igualdad salarial en las empresas.
- E.** Apoyar la creación de empresas de mujeres y a las mujeres empresarias y autónomas.
- F.** Impulsar la regularización de las mujeres que se encuentran en la economía sumergida.
- G.** Promover la incorporación de las mujeres objeto de discriminación múltiple al mercado de trabajo.

3. Las medidas estudiadas han sido: Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero 2011; Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas; Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de Febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social; Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de Medidas para la Regularización y Control del Empleo Sumergido y Fomento de la Rehabilitación de Vivienda.

En esta segunda parte nos ocuparemos de cada una de estas recomendaciones. En primer lugar se presenta la justificación de cada propuesta realizada por el Grupo de Expertas y Expertos tal y como éste la planteó en el documento “Informe de situación”⁴, y a continuación, una tabla que recoge los objetivos de la recomendación, las claves para su desarrollo desde la perspectiva de género y los agentes implicados.

A. Alcanzar un enfoque más global e incluyente del “trabajo” en las políticas económicas y de empleo

PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

La economía productiva no sólo se basa en el mercado de trabajo, del que muchas mujeres están excluidas, sino que se encuentra también en los hogares, en los espacios informales y en los espacios privados. Más aún, en tiempos de crisis se intensifica la producción e intercambio de bienes y servicios fuera de los espacios “regulares” de la economía, como estrategia de ahorro y amortiguación de los efectos del desempleo; gran parte de esta producción “no remunerada” e “invisibilizada” es aportada por mujeres.

Aunque el enfoque de género en las políticas económicas y de empleo, deba ir necesariamente acompañado de un compromiso de sostenibilidad presupuestaria, no debería seguir usándose, para la planificación y gestión de las mismas, un análisis parcial e indicadores tradicionales que no recogen la realidad global de la economía ni de la sociedad. De esta forma, en algunas ocasiones se desarrollan medidas que no toman en cuenta los problemas y necesidades de gran parte de las mujeres y en sectores económicos que no han sabido redistribuir el crecimiento de forma equitativa en el conjunto de la sociedad, como el sector financiero, el sector de la construcción, el sector automovilístico... En ese sentido, debería reforzarse la inversión pública en sectores vinculados al bienestar y cuidado de las personas dependientes, como las guarderías, los servicios públicos de cuidado de mayores, la salud o la educación.

4. Basado en los trabajos, debates y reflexiones del Grupo de Trabajo constituido en el marco del proyecto. No obstante, su contenido no es unánime, fruto de consenso, ni refleja necesariamente la opinión de todas y cada una de las personas que han participado en el Grupo, debido precisamente a la diversidad y multiplicidad de enfoques e intereses de las mismas.

Enfoque global e incluyente del “trabajo” en las políticas económicas y de empleo

<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar sobre las desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres para erradicarlas. • Diseñar e implementar políticas públicas que reflejen la situación económica y social real y que por tanto sean verdaderamente eficaces y promuevan un empleo de calidad y un empoderamiento económico en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Diseñar e implementar políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres en situación de vulnerabilidad y que tengan en cuenta sus necesidades reales. • Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados. • Facilitar el acceso a prestaciones y pensiones para las personas sin periodos de cotización suficientes por haberse dedicado al cuidado familiar o a actividades económicas de familiares como apoyo.
<p>Claves</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de las brechas de género: <ul style="list-style-type: none"> - Participación en la economía formal e informal. - Uso del tiempo. - Acceso a recursos y poder económico, etc. • Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas. • Incorporar los indicadores de género en los sistemas de información a través de los cuales se evalúa y se da seguimiento a la política pública. • Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción. • Concertar la participación ordenada de todos los agentes implicados.

Agentes implicados

- Organismos de las administraciones públicas, especialmente economía y empleo, asuntos sociales, bienestar y protección social, hacienda, igualdad y servicios públicos de empleo.
- Sindicatos.
- Universidades.
- Organizaciones de la sociedad civil.

B. Impulsar una mayor participación de las mujeres en la formación técnica

PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

La participación de las mujeres en la formación técnica (ingenierías, informática, electrónica, etc.), tanto universitaria como formación profesional, continúa en cifras muy bajas y lo que es más grave, no se ha incrementado con el paso de los años. La falta de medidas y actuaciones específicas para resolver este problema amenaza la participación equilibrada de hombres y mujeres en los nuevos sectores vinculados a las tecnologías (TIC, energías renovables, eco-industrias, biotecnología, etc.), que serán uno de los motores del desarrollo sostenible. Si no se actúa de forma decidida, las mujeres quedarán concentradas en el sector de los Servicios Sociales.

Las nuevas titulaciones de Formación Profesional y certificaciones de profesionalidad relacionadas con las tecnologías deben incorporar mecanismos para impulsar la participación de las mujeres, especialmente las más jóvenes. Asimismo, los servicios de información y orientación en la Formación Ocupacional en ramas técnicas son fundamentales para orientar a las mujeres hacia ellas, sobretodo para aquellas con baja cualificación que necesitan una orientación específica según sus necesidades.

Se mantienen importantes sub-grupos de mujeres con necesidades de cualificación y recualificación sin resolver a la fecha:

- Mujeres mayores de 45-50 años con baja cualificación.
- Mujeres en situación de pobreza o en riesgo de exclusión social, que tienen muchas dificultades añadidas para acceder a los servicios públicos.
- Mujeres sometidas a discriminación múltiple, en especial mujeres con discapacidad, mujeres gitanas y mujeres inmigrantes, con un nivel de cualificación profesional en general bajo.

La mayor parte de estas mujeres tienen dificultades adicionales para acceder a los servicios públicos y necesitan recursos complementarios para integrarse en los circuitos de formación. Dentro de las medidas y catálogos de servicios recientemente aprobados en el marco de la reforma de las políticas activas de empleo, deben definirse servicios de apoyo para estos grupos. Es primordial mejorar la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, para facilitar el acceso y para asegurar las garantías de igualdad de los itinerarios. Los “planes de choque” pueden mejorar la situación de una forma coyuntural pero se necesitan reformas a largo plazo que tomen en cuenta a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

Impulsar una mayor participación de las mujeres en la formación técnica

Objetivos

- Eliminar la segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral.
- Fomentar el acceso y el mantenimiento de las mujeres en empleos de sectores no tradicionales y que fomentan el crecimiento económico sostenible.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas de difusión, por ejemplo, campañas publicitarias, sobre cursos y carreras de orientación técnica.
- Diseñar programas de formación técnica y de certificaciones de profesionalidad que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y que ofrezcan información y orientación dirigidas a las mismas.
- Diseñar programas de formación técnica que incorporen tanto becas para la formación como el acceso a puestos de trabajo en sectores técnicos.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados.

Implicaciones	<ul style="list-style-type: none">• Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de la brechas:<ul style="list-style-type: none">- Programas de formación técnica a nivel universitario y de formación profesional, perfiles socioeconómicos del alumnado.- Acceso a becas y programas de financiación para carreras y formación técnicas.• Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas.• Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública.• Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción.• Concertar la participación ordenada de los agentes implicados y la estrecha colaboración con organizaciones empresariales, especialmente de mujeres empresarias y las entidades financieras.
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none">• Organismos de las administraciones públicas, especialmente economía y empleo, industria, comercio, igualdad y educación.• Cámaras de comercio, asociaciones empresariales y empresas del sector tecnológico.• Universidades, Escuelas de negocios y centros de formación profesional.• Sindicatos.• Organizaciones de la sociedad civil.

C. Aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas (TIC) y de I+D+i



PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

La brecha digital de género está ampliamente documentada, tanto en lo que se refiere al acceso como al uso y beneficio diferentes que obtienen mujeres y hombres de las tecnologías de la información y comunicación. El avance de las mujeres en el uso de las TIC es innegable y la diferencia en el acceso a internet se ha reducido a 7 puntos a finales del 2010. Si se toma en cuenta los datos de menores, entre 10 y 15 años, las chicas incluso superan a los varones.

Sin embargo, los retos se sitúan en otros ámbitos. Así, persisten las desigualdades en la participación de mujeres en la toma de decisiones de los sectores tecnológicos (tanto públicos como privados), en la producción y gestión del conocimiento digital y en los ámbitos de I+D+I (investigación, desarrollo, innovación). La participación de las mujeres en las actividades de I+D en el sector TIC es solo del 23%.

Respecto a los puestos intermedios de responsabilidad en las empresas del sector tecnológico, las mujeres son minoritarias en las áreas productivas y algo menos en áreas de recursos humanos, marketing, etc., persistiendo por tanto la desigualdad en las decisiones y procesos productivos.

Aunque se han puesto en marcha algunas medidas específicas en el marco del Plan Avanza Ciudadanía, el capítulo de género es aún insuficiente y deberían plantearse opciones más transversales que incorporaran el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en la totalidad de los programas públicos vinculados a Sociedad de la Información que se desarrollen. Incrementar los recursos públicos dirigidos hacia las mujeres en estos programas resulta crucial.

Aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas (TIC) y de I+D+i

Objetivos

- Eliminar la segregación horizontal y vertical de las mujeres en el mercado laboral.
- Aumentar el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres en sectores y actividades tecnológicas.

	<ul style="list-style-type: none">• Reducir la brecha digital entre mujeres y hombres.• Fomentar la promoción de mujeres a puestos intensivos en conocimiento y de toma de decisiones de los sectores tecnológicos públicos y privados, y en la producción y gestión del conocimiento digital y en los ámbitos de I+D+I.• Diseñar y desarrollar políticas y medidas de difusión, por ejemplo, campañas publicitarias, sobre cursos y carreras de orientación tecnológica así como campañas dirigidas al empresariado para romper los estereotipos vigentes.• Diseñar programas de formación en nuevas tecnologías que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres.• Diseñar programas de formación tecnológica que incorporen tanto becas para la formación como el acceso a puestos de trabajo en sectores tecnológicos.• Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados.
Implicaciones	<ul style="list-style-type: none">• Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de la brechas:<ul style="list-style-type: none">- Programas de formación técnica a nivel universitario y de formación profesional, perfiles socioeconómicos del alumnado.- Acceso a becas y programas de financiación para carreras y formación técnicas.- Población ocupada en el sector tecnológico: perfiles socioeconómicos y datos en las empresas del sector: actividades, puestos, formación, procesos de promoción y desarrollo de carrera, ingresos, etc.• Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas.• Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública.• Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción.• Concertar la participación ordenada de los agentes implicados y la estrecha colaboración con organizaciones empresariales, especialmente de mujeres empresarias y las entidades financieras.

Agentes implicados

- Organismos de las administraciones públicas, especialmente economía y empleo, industria, comercio e igualdad.
- Cámaras de comercio, asociaciones empresariales y empresas del sector tecnológico.
- Universidades, Escuelas de negocios y centros de formación profesional.
- Sindicatos.
- Organizaciones de la sociedad civil.

D. Reforzar las políticas y medidas que impulsen la igualdad salarial en las empresas



PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

La diferencia salarial calculada sobre la ganancia media por hora trabajada en España es del 16%. Aunque los avances en este ámbito han sido indudables y la brecha se ha reducido, continua siendo política y socialmente inaceptable esta desigualdad. Es necesario, por tanto, reforzar las políticas y medidas que impulsen en las empresas una clara práctica de no discriminación salarial, diseñando medidas de transparencia y objetividad en los criterios salariales, de promoción profesional, aplicación de incentivos, etc.

Las medidas adoptadas en la Ley de Economía Sostenible, en referencia a la transparencia de retribuciones se aplican únicamente a niveles directivos de las entidades financieras y sociedades cotizadas, por lo que aun reconociendo que estos son espacios donde se produce una importante discriminación salarial, son insuficientes y deben ser ampliadas al resto de los sectores. Además, la representación de las mujeres en estos niveles es muy baja.

Reforzar las políticas y medidas que impulsen la igualdad salarial en las empresas

Objetivos

- Actuar sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres para erradicarlas y eliminar la brecha salarial.
- Diseñar e implementar políticas públicas que impulsen en las empresas una clara práctica de no discriminación salarial.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas de fomento de la promoción vertical y horizontal de mujeres en las empresas, y el desarrollo de sus carreras profesionales en igualdad de oportunidades con los hombres.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas que impulsen la presencia igualitaria de mujeres en los consejos de administración de las empresas.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados.
- Reforzar las medidas de fomento de los permisos parentales.

Implicaciones

- Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de las brechas:
 - Participación de mujeres y hombres en las empresas, por departamentos, niveles jerárquicos, estudios, edad, responsabilidades familiares (menores dependientes, personas mayores, personas con enfermedad crónica) y estructuras salariales.
 - Los indicadores deben enfocarse no sólo en los salarios base sino también en los incentivos, bonus, plusones y complementos.
- Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas.
- Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública.
- Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción.
- Concertar la participación ordenada de todos los agentes implicados y la estrecha colaboración de sindicatos y organizaciones patronales.

**Agentes
implicados**

- Organismos de las administraciones públicas, especialmente economía y empleo, industria, comercio e igualdad.
- Sindicatos y asociaciones patronales.
- Cámaras de comercio.
- Organizaciones de la sociedad civil.

**E. Apoyar la creación de empresas de mujeres y a las mujeres
empresarias y autónomas**



PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

Los programas de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias han sido estratégicos a la hora de impulsar la participación de las mujeres en la economía. Sin embargo se necesitan más recursos financieros (habida cuenta de los problemas de acceso al crédito al que se ven confrontadas las mujeres); más programas de apoyo a la actividad empresarial (no solo desde el punto de vista de inversiones, sino también de financiación del circulante); mayor acceso de las autónomas y microempresas a los programas públicos de apoyo empresarial (de los que a menudo están excluidas por tamaño); mayor capacidad de cobertura de los programas de acompañamiento empresarial y de la formación empresarial para mujeres y un apoyo decidido a las redes de mujeres empresarias. Adicionalmente habría que ocuparse también del desarrollo de más infraestructuras sociales de atención a la infancia (incluida la atención a menores de 0 a 3 años) y a las personas mayores, que posibilitaran la conciliación de la vida personal y profesional de las mujeres empresarias.

Por otro lado, sería necesario trabajar también en la modificación de determinados comportamientos sociales, que, como ya se ha reflejado en el presente informe, dificultan la puesta en marcha

de proyectos empresariales por mujeres. Así encontramos, entre otros comportamientos, las reticencias en el ámbito privado para que las mujeres usen el patrimonio familiar para el desarrollo de su idea de negocio; la desconfianza de las entidades financieras y como consecuencia las mayores dificultades de acceso a créditos bancarios por parte de las mujeres, así como la necesidad de cambiar la percepción de persona emprendedora para reforzar una imagen socialmente positiva.

Apoyar la creación de empresas de mujeres y a las mujeres empresarias y autónomas

Objetivos

- Incrementar el número de empresas puestas en marcha y administradas por mujeres.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas de fomento, por ejemplo, campañas publicitarias, del emprendimiento de mujeres incluyendo sectores no tradicionales de emprendimiento femenino.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas que impulsen la creación y consolidación de empresas de mujeres mediante servicios integrales que las acompañen durante todo el proceso.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas que incluyan programas de acceso a financiación según lo requerido por cada emprendedora y cada empresa, no dejándola reducida a microcréditos.
- Diseñar programas de formación empresarial que tenga en cuenta las necesidades de las emprendedoras y empresarias.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados.

Implicaciones

- Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de la brechas:
 - Emprendimiento por sectores de actividad, tamaño de las empresas, volumen de negocio, vida de las empresas, momentos específicos del negocio, etc.

	<p>- Perfiles y necesidades específicas de las personas emprendedoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas. • Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública. • Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción. • Concertar la participación ordenada de los agentes implicados y la estrecha colaboración con organizaciones empresariales, especialmente de mujeres empresarias y las entidades financieras.
<p>Agentes implicados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organismos de las administraciones públicas, especialmente economía y empleo, industria, comercio e igualdad. • Cámaras de comercio. • Bancos y Cajas de Ahorro. • Universidades, Escuelas de negocios y centros de formación profesional. • Organizaciones de la sociedad civil especializadas en el emprendimiento femenino y asociaciones empresariales, especialmente de mujeres empresarias.

F. Impulsar la regularización de las mujeres que se encuentran en la economía sumergida



PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

Es bien sabido que la economía sumergida tiene una alta participación de mujeres; en primer lugar por el empleo doméstico, donde algunas estimaciones señalan que trabajan casi medio millón de mujeres fuera de toda cobertura legal, pero también por otras actividades y ocupaciones

en el límite entre la precariedad y el empleo legal, como es el caso de las cuidadoras familiares amparadas bajo la Ley de Dependencia.

Asimismo, la actividad de muchas mujeres en negocios familiares y en el medio rural, sin estar dadas de alta en la Seguridad Social, constituye otra fuente importante de empleo sumergido.

Las medidas para la regularización del empleo sumergido, tomadas recientemente, no han abordado estas situaciones. Es más, existe un debate pendiente sobre la conveniencia de establecer mecanismos más flexibles y adaptados a situaciones específicas como: las empleadas domésticas que trabajan menos de 20 horas, las unidades familiares donde hay más de una persona trabajando en un pequeño negocio familiar pero sólo una de ellas está dada de alta en la Seguridad Social, las pequeñas iniciativas empresariales en una economía incipiente para las que las cargas de la seguridad social pueden resultar excesivas.

Además, sería aconsejable realizar, en primer lugar, un diagnóstico de situación identificando las diferentes tipologías de economía sumergida que existen, cómo afectan a las mujeres, las causas y efectos, así como posibles medidas para combatirlas; de esta forma podrían visibilizarse las repercusiones negativas de trabajar en la economía irregular respecto a la protección social sobre enfermedad, desempleo y jubilación, factores todos ellos vitales para garantizar la protección e independencia de las mujeres.

Impulsar la regularización de las mujeres que se encuentran en la economía sumergida

Objetivos

- Diseñar y desarrollar políticas y medidas que aborden las necesidades de las personas trabajando en todos los tipos de economía sumergida e incluso en actividades y ocupaciones en el límite entre la precariedad y el empleo legal, incluyendo:
 - Negocios familiares rurales y urbanos donde trabajan varias personas y sólo una está dada de alta en la Seguridad Social.
 - Empleadas domésticas que trabajan menos de 20 horas.
 - Pequeñas iniciativas empresariales en una economía incipiente para las que las cargas de la seguridad social pueden resultar excesivas.
 - Cuidadoras familiares amparadas bajo la Ley de Dependencia.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y desarrollar políticas y medidas dirigidas a la prevención del trabajo en economía informal, incluyendo campañas publicitarias que visibilicen la desprotección social sobre enfermedad, desempleo y jubilación de las personas en el sector. • Diseñar y desarrollar políticas y medidas dirigidas a la prevención del trabajo en economía informal en explotaciones agrarias y ganaderas, incluyendo campañas publicitarias en las áreas rurales (donde la falta de información es aún mayor) que visibilicen la desprotección social sobre enfermedad, desempleo y jubilación de las personas en el sector.
<p>Implicaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de la brechas: <ul style="list-style-type: none"> - Población atendiendo a rasgos sociales y económicos, de edad, etnia, raza, nivel educativo, nivel de ingresos, acceso a recursos. - Registros de Explotaciones Agrarias o el Registro de Ayudas y Subvenciones europeas; registros de personas receptoras de ayudas agrarias. - Ingresos de la unidad familiar/hogar en áreas rurales. Acceso de las mujeres a los recursos productivos, como la tierra, crédito. • Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas. • Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública. • Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción. • Concertar la participación ordenada de los agentes implicados y la estrecha colaboración con organizaciones no lucrativas dirigidas a personas inmigrantes, asociaciones laborales y sindicatos.
<p>Agentes implicados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organismos de las administraciones públicas, especialmente trabajo y servicios públicos de empleo, asuntos sociales, salud, educación, bienestar y protección social, agricultura, educación, industria, turismo, comercio e igualdad. • Organizaciones de la sociedad civil dirigidas a personas inmigrantes, asociaciones laborales y sindicatos, asociaciones agrícolas y ganaderas.

G. Promover la incorporación de las mujeres objeto de discriminación múltiple al mercado de trabajo



PUNTO DE PARTIDA PARA LA RECOMENDACIÓN

Expertas y expertos opinan...

Las medidas de reactivación económica y del empleo tienen que hacer un mayor esfuerzo para mejorar la situación de las mujeres en general y de las que son objeto de discriminación múltiple en particular, siendo éste último un concepto que tiene que incorporarse a las políticas públicas.

Además, es necesario resolver las dificultades existentes en la actualidad para obtener datos fiables y de manera periódica, bien por la ausencia de sistemas de información o desagregación de los datos, bien por la inconstitucionalidad de identificar determinadas condiciones de las personas. Estas dificultades tienen como consecuencia que sea complicado estudiar la situación de muchos de los grupos, partiendo de datos estadísticos y más aún, de poder analizar la evolución de los mismos, tras el desarrollo de los programas y medidas que se puedan implementar.

En este contexto el proyecto de Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación constituye un importante avance en la materia, ya que establece un mandato a los poderes públicos para que introduzcan en la elaboración de sus estudios, memorias o estadísticas, siempre que se refieran o afecten a aspectos relacionados con la igualdad de trato, los indicadores y procedimientos que permitan el conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación por razón de las causas previstas en la Ley.

Por otro lado, resulta fundamental seguir trabajando en relación a una serie de elementos, no fácilmente cuantificables y de gran arraigo social, como son los estereotipos, actitudes, valores, que contribuyen en gran manera a mantener situaciones de desigualdad.

Finalmente, subsiste aún la necesidad de reforzar los mecanismos de colaboración o cooperación entre las propias Administraciones Públicas y entre estas y las entidades del tercer sector especializadas, que están trabajando directamente con mujeres objeto de discriminación múltiple. Las políticas públicas en esta materia tienen que asumir que se trata de un proceso de largo recorrido que exige proyectos, programas o acciones que tengan estabilidad y continuidad en el tiempo.

Promover la incorporación de las mujeres objeto de discriminación múltiple al mercado de trabajo

Objetivos

- Diseñar y desarrollar políticas y medidas que aborden las necesidades de grupos específicos, por ejemplo:
 - las familias monoparentales (disponibilidad de guarderías y otros servicios que faciliten la conciliación).
 - las mujeres que se reincorporan al mercado laboral (correcta adaptación a las posibilidades de formación).
 - las mujeres con discapacidad.
 - las pertenecientes a minorías étnicas.
 - las mujeres inmigrantes.
- Diseñar y desarrollar políticas y medidas destinadas a la atención e integración social de las personas de grupos en situación de mayor vulnerabilidad y susceptibles de discriminación múltiple.
- Diseñar e implementar programas (incluso campañas publicitarias) dirigidos a eliminar estereotipos, actitudes y valores que contribuyen a mantener situaciones de desigualdad y discriminación.
- Diseñar programas de formación de acuerdo a las necesidades específicas de las mujeres en los grupos mencionados y que estos programas vayan acompañados de políticas activas de empleo que faciliten el acceso y permanencia en el mercado laboral.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y apoyar la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a las tareas de cuidados.

Implicaciones

- Desagregar los datos por sexo, introduciendo variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de la brechas:
 - Población atendiendo a rasgos sociales y económicos, de edad, etnia, raza, nivel educativo, situación laboral. Teniendo en cuenta que los grupos en situación de mayor vulnerabilidad y posible objeto de discriminación múltiple pueden ser: madres solteras, mujeres jóvenes o en edad avanzada, mujeres inmigrantes, pertenecientes a minorías

	<p>étnicas, mujeres gitanas y las mujeres con discapacidad, pero también las desempleadas de larga duración y las inactivas, o incluso las residentes en zonas rurales.</p> <ul style="list-style-type: none">- Situación laboral, nivel educativo, nivel de ingresos, acceso a recursos, responsabilidades familiares (menores a cargo, mayores dependientes, personas con discapacidad o enfermedad crónica).- Acceso a los servicios, perfiles de la población usuaria, tipo de servicios, etc. <ul style="list-style-type: none">● Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas.● Incorporar los indicadores de género en la evaluación de la política pública.● Erradicar los estereotipos en todas las fases de decisión y acción.● Concertar la participación ordenada de los agentes implicados y la estrecha colaboración con organizaciones no lucrativas dirigidas a las personas en riesgo de exclusión social y en situación de vulnerabilidad.
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none">● Organismos de las administraciones públicas, especialmente trabajo y servicios públicos de empleo, asuntos sociales, salud, educación, bienestar y protección social, igualdad.● Centros de formación profesional y universidades.● Organizaciones de la sociedad civil dirigidas a las personas en riesgo de exclusión social y en situación de vulnerabilidad.

The image features a teal background with a large white cross in the center. The word "bibliografía" is written in white lowercase letters across the horizontal bar of the cross. There are also some abstract, darker teal shapes on the left side of the page.

bibliografía



Bibliografía

Documentos elaborados en el marco del Proyecto *Reforzando las Políticas de Empleo y Reactivación Económica con Enfoque de Género*:

- **Políticas de empleo y reactivación económica en España: Análisis desde una perspectiva de género. Informe de situación.**
No editado.
Disponible en
<http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es/documents/listing/project>.
- CELEM. **Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres.** Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Madrid, 2012.

Otras fuentes consultadas:

- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. **Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social.** Comisión Europea, 2008.
- Sriani Ameratunga Kring y Mary Kawar. **Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo.** OIT, 2011.
- Unidad Técnica Proyecto Calíope: Calidad e igualdad de oportunidades en las políticas de empleo. **Protocolo de Implantación de Mainstreaming de Género.** Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.



anexo



Participantes institucionales a lo largo del proyecto

CENTRO DIRECTIVO

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
	Secretaría de Estado de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal
	Oficina Económica del Presidente del Gobierno
	Dirección General de Política Económica
	Agencia de Evaluación y Calidad
	Dirección General de Formación Profesional
	Dirección General de Política de la PYME
	Consejo Superior de Investigaciones Científicas
	Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural
	Observatorio Militar para la Igualdad

INSTITUCIÓN

ORGANIZACIONES SINDICALES	Unión General de Trabajadores (UGT) Comisiones Obreras (CCOO) Unión Sindical Obrera (USO)
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) Confederación Española de la PYME(CEPYME) Cámara de Comercio de Madrid Consejo Superior de Cámaras de Comercio Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) FEHRCAREM

UNIVERSIDADES Y CENTROS DE ESTUDIOS	Universidad de Oviedo Universidad Autónoma IESE Business School
ENTIDADES LOCALES	Ayuntamiento de León Ayuntamiento de Collado Villaba Ayuntamiento de Linares Ayuntamiento de A Coruña Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) Barcelona Activa
ORGANISMOS DE IGUALDAD	Instituto de la Mujer Instituto de la Mujer de Extremadura
MOVIMIENTO ASOCIATIVO	Federación de Asociaciones de Mujeres en la Economía Social - ESFERA Organización de Mujeres. Empresarias y Gerencia Activa - OMEGA Fundación Mujeres Federación Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP) Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción - PPIINA Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales - FADEMUR Asociación de Hombres por la Igualdad de Género - AHIGE Asociación de Mujeres Opañel Fundación Más Familia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



Proyecto cofinanciado
por la Comisión Europea
en el marco del Programa
PROGRESS (2007-2013)