

3. VIDA ECONÓMICA

Cuando hablamos de igualdad y vida económica es importante destacar que existen factores sociales que favorecen una mayor precariedad económica en las mujeres, resultado de la posición subordinada que han venido ocupando en la familia y en la sociedad.

Las menores tasas de participación en el empleo¹, las diferencias salariales todavía existentes con respecto a los hombres², la elevada presencia de mujeres en el empleo a tiempo parcial y en la economía sumergida, dan cuenta de la desigualdad existente en este ámbito.

Por otro lado, las mujeres que trabajan de forma no remunerada en el espacio doméstico no tienen ni prestación por desempleo, ni vacaciones remuneradas, ni jubilación. En cuanto a las que dependen de prestaciones de viudedad y las madres solas con pocos recursos, son colectivos susceptibles de padecer situaciones de precariedad económica.

Como consecuencia, la falta de autonomía económica de las mujeres lleva a situarlas en una posición de vulnerabilidad que dificulta su empoderamiento.

Esta situación de desigualdad se traslada a Getxo, donde la tasa de desempleo femenino es el mayor que la tasa de desempleo masculino³. La división genérica del trabajo se hace patente en casi todos los ámbitos, y la situación de las mujeres que desempeñan su actividad en determinadas áreas, como las trabajadoras de hogar, son proclives a situaciones de mayor precariedad que el resto.

Finalmente, las usuarias de los Servicios Sociales en cuestiones relacionadas con prestaciones económicas que canaliza el Ayuntamiento de Getxo son mayoritariamente mujeres. Esto se debe a que entre estas hay mayores cotas de pobreza, pero también, a que dentro de una unidad de convivencia son ellas las que, mayormente, desempeñan el papel de interlocutoras con los Servicios Sociales, lo que no significa que ellas controlen esos recursos en condiciones de igualdad.

¹ En febrero del 2005 en Bizkaia del total de personas registradas en el paro el 55,59 son mujeres frente al 44,41 de hombres (Fuente: INEM)

² En el 2002 en casi todas las comunidades autónomas el salario medio de las mujeres fue entre un 25 y un 35% inferior al de los hombres (Fuente: INE)

³ En el cuarto trimestre del 2004 la tasa de desempleo femenina en Getxo es del 9,30 %, la masculina del 6,00 %, sin olvidar que el cálculo se realiza sobre la población activa (Fuente: INEM)

Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Organos, entidades, áreas y unidades responsables y colaboradoras
3. Contribuir a lograr la igualdad de hombres y mujeres en el acceso y control de recursos que garanticen la autonomía económica cuestionando la división sexual del trabajo.	3.1. Adecuar los servicios de empleo a la filosofía de igualdad de mujeres y hombres.	3.1.1. Ofertar formación y acompañamiento en género y empleo al personal del Centro de Empleo - Behargintza.	Igualdad
		3.1.2. Crear las condiciones para posibilitar que una persona del Behargintza trabaje como agente de cambio para la incorporación de la perspectiva de género reconociéndole su trabajo.	Behargintza
		3.1.3. Incluir en los pliegos de subcontratación de servicios para el empleo que se estimen oportunos, como criterio de valoración, el conocimiento de género por parte del personal técnico de las empresas.	Behargintza; Contratación
		3.1.4. Incluir la perspectiva de género en el diseño de procesos del Centro de Empleo.	Igualdad ; Behargintza
	3.2 Garantizar la existencia de un itinerario de empleabilidad que se adecúe a las necesidades sociolaborales de las mujeres	3.2.1. Mantener los mecanismos necesarios para que las mujeres paradas que quieran trabajar fuera del hogar se inscriban como demandantes de empleo.	Behargintza
		3.2.2. Incorporar la variable sexo en los diferentes indicadores de actividad y desempleo, relacionándolo también con otros aspectos como el nivel de instrucción o categorías profesionales.	Behargintza
		3.2.3. Realizar una evaluación del impacto de género de algunos programas del Behargintza y realizar las adecuaciones que se estimen oportunas al itinerario de empleabilidad.	Igualdad; Behargintza
		3.2.4. Implementar programas específicos que promuevan el acceso de las mujeres con mayores dificultades al empleo de calidad, poniendo especial atención en mujeres mayores de 45 años y mujeres inmigrantes.	Behargintza
		3.2.5. Seguir organizando cursos específicos de reciclaje profesional para la reinserción de mujeres en el mercado de trabajo y para desempleadas de larga duración.	Behargintza

Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Organos, entidades, áreas y unidades responsables y colaboradoras
3. (Cont.) Contribuir a lograr la igualdad de hombres y mujeres en el acceso y control de recursos que garanticen la autonomía económica cuestionando la división sexual del trabajo	3.3 Incrementar la tasa y calidad del empleo de las mujeres eliminando los estereotipos sexistas.	3.3.1. Divulgar entre el empresariado buenas prácticas en contratación de mujeres a través de la intermediación.	Behargintza
		3.3.2. Introducir en los criterios de valoración de los pliegos de condiciones técnicas de contratación para la prestación de servicios aspectos que visibilicen el compromiso de las empresas con la igualdad de mujeres y hombres (existencia de planes o política de igualdad en la empresa, adopción de medidas que facilitan la conciliación, etc.).	Igualdad ; Area de Contratación y Patrimonio
		3.3.3. Diagnosticar la estructura del trabajo doméstico en Getxo, atendiendo especialmente al colectivo de inmigrantes.	Igualdad; Inmigración; Behargintza
	3.4 Viabilizar el espíritu emprendedor de las mujeres.	3.4.1. Mantener las acciones que complementan la orientación laboral con aspectos relacionados con la autonomía de las mujeres emprendedoras.	Behargintza
	3.5 Mejorar la situación y posición de mujeres en riesgo o en situación de precariedad económica.	3.5.1. Facilitar la participación de mujeres en riesgo o situación de precariedad económica en las acciones de la Escuela de Empoderamiento.	Servicios Sociales