



Assure

Guía para la transversalidad del enfoque de género en la educación y formación profesional



Enfoque de género

Índice:

1. Aspectos generales	2
<i>¿Por qué integrar el enfoque de género en el proyecto Leonardo Assure?</i>	2
<i>Carreras profesionales para mujeres</i>	2
<i>Argumentos y estereotipos habituales</i>	2
2. Enfoque de género – Definiciones y conceptos	3
<i>¿De quién es tarea?</i>	3
<i>Objetivos</i>	4
<i>Aclaración de algunos términos</i>	5
3- Análisis del enfoque de género	9
<i>a. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas a la realización de un análisis básico</i>	9
<i>b. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas a los objetivos</i>	9
<i>c. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas al desarrollo de medidas</i>	9
<i>d. Integración del enfoque de género – Cuestiones relacionadas con la implementación</i>	10
4- Integración del enfoque de género en la Unión Europea	10
<i>La igualdad de oportunidades en el seno de la Unión Europea</i>	11
<i>La Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015</i> .	11
<i>Otras herramientas de la UE para la igualdad de género:</i>	11
<i>Igualdad de Género y los Fondos Estructurales</i>	12
5. Las dimensiones de género e igualdad en el empleo verde, centradas en el perfil de técnico de sostenibilidad	13
<i>El punto de partida</i>	14
<i>El camino a seguir</i>	15
6. Recursos de apoyo	17

1. Aspectos generales

¿Por qué integrar el enfoque de género en el proyecto Leonardo Assure?

La demanda de técnicos especialistas en desarrollo sostenible no deja de aumentar, demanda que ha de incluir necesariamente a las mujeres.

Los aspectos de integración por razón de género han de tenerse en cuenta en el desarrollo de perfiles profesionales y curriculares así como en programas de formación. Se ha de mandar un mensaje clave para el futuro de nuestra sociedad: lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (y con ello evitar la discriminación por razón de sexo) es imprescindible no solo para la evolución social y económica sino también para el establecimiento de relaciones humanas constructivas.

Carreras profesionales para mujeres

Si se echa un vistazo a la distribución profesional cuantitativa en función del género, se ven diferencias en la elección de profesiones “típicamente masculinas” y “típicamente femeninas”. Mientras que los hombres tienen un amplio espectro de posibles ocupaciones entre las que elegir, decidiéndose incluso por ocupaciones de entre las consideradas “típicamente femeninas” como vendedor o chef, más de un 50% de las mujeres se decantan por tres profesiones (comercio al por menor, peluquería y vendedora).

Argumentos y estereotipos habituales

- "A las chicas no les interesa la ciencia ni la tecnología"
- "Nos gustaría contratar a mujeres, pero hay una falta de mujeres cualificadas en el campo de la investigación"
- "Las mujeres son menos aptas para puestos de liderazgo"
- "Las mujeres tienen menor movilidad"
- "La mujer representa un riesgo mayor desde el punto de vista de gerencia"
- "La mujer, como principal responsable de las obligaciones privadas y la familia, tiene menor disponibilidad y por tanto su carga de trabajo está limitada"

2. Enfoque de género – Definiciones y conceptos.

La definición de enfoque de género se basa en el hecho de que todos los ámbitos de nuestra sociedad están estructurados por razón de género.

El enfoque de género implica tener en cuenta con antelación y de forma continua, los distintos intereses y situaciones vitales en lo que se refiere a las intenciones de la sociedad.

Nuestro modelo social se transmite de generación en generación mediante el llamado “proceso de socialización”, por el cual las personas asimilan y hacen suyos los elementos sociales y culturales que favorecen y garantizan la adaptación e integración en la sociedad de todos sus miembros.

Este proceso de socialización es distinto según el género de las personas, asignándose modelos y roles diferentes para mujeres y hombres en función de lo tradicionalmente establecido para unas y otros.

Para explicar las razones por las que las diferencias biológicas entre sexos se transforman en desigualdades, se utilizan dos conceptos básicos: el sexo y el género. Mientras que el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, las diferencias de género entre hombres y mujeres se construyen socialmente, varían entre culturas y momentos históricos y por tanto se pueden modificar.

¿De quién es tarea?

La igualdad entre mujeres y hombres está reconocida en el texto de las Constituciones de los países occidentales. Casi todos estos países incluyen el principio de igualdad como un derecho fundamental de las personas, que no pueden ser discriminadas por razones de sexo, raza, religión...

Para lograr la igualdad real es necesario trabajar en esa línea. Cada persona, entidad y organización tiene la capacidad de transformar ideas y hábitos de modo que podamos disfrutar cada vez más de sociedades mejor organizadas y más justas.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, etc.

En este sentido, el interés mostrado en nuestras sociedades por la igualdad de derechos y oportunidades ha ido cambiando a lo largo de los tiempos, desde considerarse en el pasado que la igualdad solo afectaba a las mujeres a pasar a ser un aspecto central del desarrollo de la vida política, social y económica.

También ha aumentado la conciencia de que no solamente es necesario cambiar y crear leyes y normas que regulen las relaciones en estos ámbitos sino que debemos trabajar por conseguir la igualdad en la vida cotidiana, en la familia, en el trabajo...

Con el fin de que la igualdad formal pase a ser efectiva y se convierta en igualdad real, las autoridades desarrollan medidas y ponen en marcha mecanismos y recursos que promuevan e impulsen en nuestras sociedades la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta forma, las políticas de igualdad se diseñan para asegurar que mujeres y hombres puedan participar en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida: económico, político, social, de toma de decisiones y en cada actividad, sea esta educativa, de formación, de empleo...

A nivel laboral, el enfoque de género es una tarea para el nivel gerencial de la organización, así como de todos y cada uno de los empleados que han de tener en consideración de forma previa distintas situaciones vitales e intereses de mujeres y hombres para conseguir la meta de la igualdad de oportunidades para todos:

- En las estructuras;
- En la organización de procesos y secuencias de procesos;
- En los resultados y productos
- En la comunicación y las relaciones públicas así como en la gestión

Objetivos

- ❖ Igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer

Se alcanza este objetivo cuando todas las estructuras y los procesos de toma de decisiones se dirigen al tratamiento igualitario de hombres y mujeres en relación con su condición sexual, forma de vida y asignación de poder, recursos y empleos.

Una vez que se conoce la situación real, se está en disposición de seguir los siguientes pasos:

- ✓ Establecer temas o áreas en las que intervenir
- ✓ Definir los objetivos de igualdad de oportunidades que se han de alcanzar para cada área de intervención.

- ✓ Establecer actuaciones a llevar a cabo para la consecución de cada objetivo de igualdad
- ✓ Determinar qué recursos son necesarios para poner en marcha las actuaciones y qué compromisos adquieren las organizaciones y entidades para el desarrollo de dichas medidas.

Aclaración de algunos términos

☞ **Igualdad de oportunidades:** como objetivo político.

La igualdad de oportunidades es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas de forma potencial, tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

Políticamente se opone al concepto de justicia social como igualdad de resultados. Típicamente la igualdad de oportunidades es preferida por la derecha política frente a la igualdad económica efectiva, o igualdad de resultados, preferida por la izquierda política.

La igualdad de oportunidades se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial a un cierto bien social o económico que cualquier otra persona. La igualdad de resultados por otra parte significa que cada persona recibe efectivamente la misma cantidad del bien social o económico que cualquier otra persona.

Por ejemplo, existe igualdad de oportunidad en una rifa de un pastel en el que cada persona recibe un número para la rifa. Sin embargo, en este ejemplo no habría igualdad de resultados, ya que al final una persona obtendría todo el pastel y los demás no tendrían nada. La igualdad de resultados se daría si el pastel se divide en trozos idénticos y se reparte entre cada participante.

☞ **Enfoque de género:** transversalidad del aspecto de género

En el marco de la Unión Europea (UE), el enfoque de género se definió por primera vez por la Comisión Europea en 1996 en el texto de la Comunicación (COM (96) 67 final) como: (...) *movilizar explícitamente – con vistas a la igualdad – todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres.*

En la Comunicación se incide en que hay que: *Tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de los hombres y de las mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias: ésta es la orientación del principio de “mainstreaming” que la Comisión ha adoptado.*

No se trata, pues, únicamente de que las mujeres se beneficien más de los programas o de los fondos comunitarios, sino más bien de movilizar al mismo tiempo los instrumentos jurídicos, los medios financieros y las capacidades de análisis y de animación de la Comunidad para introducir en todos los ámbitos la preocupación de la construcción de relaciones equilibradas entre hombres y mujeres.

Se trata por tanto de la situación en que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y hacer elecciones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tiene en cuenta, se valora y se potencia por igual cada conducta distinta, aspiración y necesidad de hombres y mujeres.

Este enfoque permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, contribuye a reconocer las causas que producen esas diferencias y ayuda a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión.

El objetivo es alcanzar la igualdad de género. El término de igualdad ha sido utilizado en distintos contextos y tradiciones de pensamiento, por lo que resulta indispensable acotarlo. Siguiendo a Adela Cortina, igualdad alude al término equivalencia en el sentido de que los sujetos tienen el mismo valor, y por lo tanto son “iguales”. La igualdad admite diferencias pero no “desigualdades”.

La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

 **Fomento de la mujer/hombre:** posibilidad de ajustar tratamientos desiguales.

A lo largo de la historia de la humanidad las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido en desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de participar en la sociedad, resultando las mujeres las más desfavorecidas ya que, por lo general, se le concede un valor más alto a lo que tradicionalmente “debe hacer” un hombre que a lo que “debe hacer” una mujer. Tampoco participan de igual manera que los hombres en la vida social y política donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de nuestra sociedad. Si observamos a nuestro alrededor, podemos ver que, en general, las mujeres participan menos en todas aquellas actividades relacionadas con la esfera pública.

☞ **Igualdad de trato:** prohibición de discriminación directa e indirecta (igualdad de inserción, condiciones de trabajo, acoso sexual)

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al empleo trata de conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral evitando de esta manera el tratamiento discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

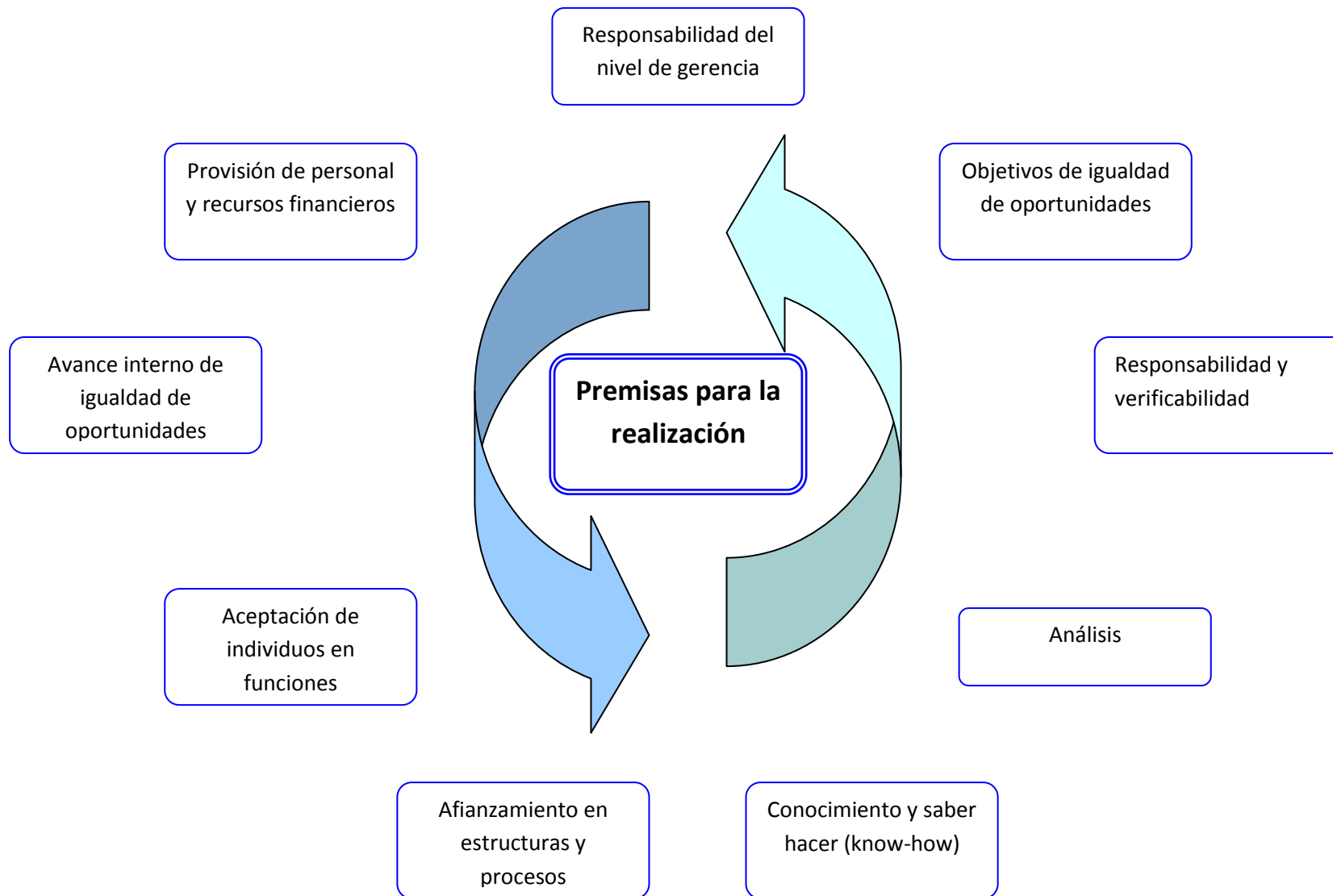
La participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo permite aprovechar mejor la capacidad de las personas logrando que mujeres y hombres se expresen libremente, sin la existencia de estereotipos y roles que determinen su forma de comportarse. De esta manera, la igualdad de oportunidades permite identificar aptitudes y actitudes de las personas, independientemente de los roles y estereotipos adjudicados socialmente.

☞ **Avances de la mujer:** Extensión del principio de tratamiento de igualdad formal. Promoción de medidas para la mujer. Se dirige al ajuste de la discriminación existente en la mujer por razón de género.

Como oposición al término igualdad tendríamos el término discriminación, que significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficie más que la otra.

La discriminación directa implica dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos de sexo, raciales, religiosos, políticos, etc. Hoy en día es muy difícil encontrar un caso de lo que llamamos discriminación directa ya que está penalizada por la ley.

Sin embargo, no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres.



3- Análisis del enfoque de género

Procedimiento de procesos orientados a la integración del aspecto de género en el desarrollo de un proyecto:

- Análisis básico
- Definición de objetivos
- Desarrollo de medidas
- Implantación
- Evaluación

a. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas a la realización de un análisis básico.

- *En el campo de intervención del proyecto, ¿qué desigualdades se detectan aplicando un enfoque de género?*
- *¿Tienen hombres y mujeres del grupo objetivo problemas y necesidades diferentes? ¿Cuáles son?*
- *¿Qué barreras aparecen al tratar de integrar en el proyecto el enfoque de género en la participación? ¿Cuáles son?*

b. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas a los objetivos

- *¿Qué objetivos de igualdad de oportunidades se han integrado en los objetivos del proyecto?*
- *¿Se han definido objetivos generales o específicos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?*

c. Integración del enfoque de género – Cuestiones relativas al desarrollo de medidas

- *¿Cómo se garantizarán las oportunidades de acceso igualitario y de participación para mujeres y hombres?*
- *¿Cómo se garantizará que mujeres y hombres se beneficien de igual forma del proyecto?*

- *¿Cómo se evitará que se reproduzcan las desigualdades por razón de género en el proyecto?*
- *¿De qué forma contribuye el proyecto a la reducción de las desigualdades?*
- *¿Cuáles son las posibles opciones para actuar en base a los resultados de los análisis?*
- *¿Qué dificultades pueden surgir durante la realización práctica?*
- *¿Qué opción puede aplicarse para alcanzar los objetivos de la mejor manera posible? ¿Por qué?*

d. Integración del enfoque de género – Cuestiones relacionadas con la implementación

- *¿Se han tenido en cuenta todos los criterios durante la implementación del proyecto?*
- *¿Qué dificultades han surgido durante la implementación práctica?*

4- Integración del enfoque de género en la Unión Europea.

Tratado de la Unión Europea - Artículo 2: Entre los valores comunes a todos los Estados miembros de la UE se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres.

Tratado de la Unión Europea - Artículo 3: La UE combatirá (...) la discriminación y fomentará (...) la igualdad entre mujeres y hombres (...).

Carta Europea de Derechos Fundamentales - Artículo 23: Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

La igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer se convierte en una tarea especial de la Unión Europea y se definió como objetivo horizontal para todos los ámbitos de política. La promoción y financiación de la UE pasa a depender de la integración real del enfoque de género.

La igualdad de oportunidades en el seno de la Unión Europea

Gran parte de la normativa de la Unión Europea se centra esencialmente en las repercusiones laborales que produce la discriminación por razón de sexo. Estas medidas, que proporcionan ventajas en determinados campos únicamente a uno de los sexos, son necesarias si se quiere corregir la diferencia que hoy existe. Según la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se considerará discriminatorio un trato especial positivo, durante un período transitorio encaminado a lograr una igualdad efectiva entre géneros. Una acción positiva, lejos de comprometer el principio de la igualdad, constituye una parte esencial del programa para llevar a cabo este principio.

La Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

Esta estrategia constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos, y aspira además a alentar los progresos a nivel nacional y proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

Las acciones propuestas por la UE siguen el doble enfoque consistente en integrar la perspectiva de género en todas las políticas y definir al mismo tiempo medidas específicas.

La Estrategia se centra en las siguientes cuestiones:

- Igual independencia económica
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor
- Igualdad en la toma de decisiones
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista
- Igualdad de género en la acción exterior

Otras herramientas de la UE para la igualdad de género:

- El **Informe Anual** sobre igualdad entre mujeres y hombres, que cada año se centra en un aspecto concreto e identifica buenas prácticas de los Estados miembros.
- El **Comité Consultivo** para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, compuesto por un representante de cada Estado miembro, representantes de organizaciones sectoriales y de la sociedad civil. Su

papel es asistir a la Comisión Europea en relación con las políticas e iniciativas legislativas.

- Buena Gobernanza y **Evaluación de impacto**. El enfoque de género es parte integral de las políticas de la Comisión Europea, incluso a través de las evaluaciones de impacto y los procesos de evaluación. La Comisión incrementará de esta forma la información de base disponible en materia de igualdad de género.
- Los **Indicadores de Igualdad de Género**. Estos indicadores se establecieron en la Plataforma de Acción de Beijing y cubren temas como mujer y pobreza, educación y formación de las mujeres, mujeres y salud, violencia contra las mujeres, mujeres y conflictos armados, mujeres y economía, mujeres en puestos de poder y de toma de decisiones, mecanismos institucionales para el avance de la mujer, derechos humanos de las mujeres, mujeres y medios de comunicación, mujeres y medio ambiente, niñas.

En relación con el campo “mujeres y medio ambiente”, algunos indicadores específicos son:

- Porcentaje de mujeres y hombres en los organismos de toma de decisiones sobre cambio climático a nivel nacional en los Estados miembros de la UE.
 - Porcentaje de mujeres y hombres en los organismos de toma de decisiones sobre cambio climático en el Parlamento Europeo y la Comisión.
 - Porcentaje de mujeres y hombres en los organismos de toma de decisiones sobre cambio climático a nivel internacional.
 - Porcentaje de mujeres y hombres titulados en educación terciaria de todos los grados (niveles 5 y 6 de la ISCED - Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) en ciencias naturales y tecnologías en la UE y en cada Estado miembro.
- El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Aprobado mediante el Reglamento (EC) N° 1922/2006 con sede en Vilna (Lituania).

Igualdad de Género y los Fondos Estructurales

El Reglamento de los Fondos Estructurales se centra, en particular y en términos de igualdad entre mujeres y hombres, en la creación de nuevas formas de organización del trabajo para la conciliación entre la vida familiar y la profesional, reducir las disparidades por razón de género y fomentar la desaparición de la segregación en el empleo.

La igualdad de género ha estado presente como principio fundamental de la política de cohesión de la UE y los marcos en que se sustenta.

En el último periodo de programación (2007-2013) aparece como objetivo animar a los Estados miembros a destinar más Fondos estructurales en apoyo a medidas cuyo objetivo sea la eliminación de desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Reglamento (CE) N° 1083/2006 por el que se establecen disposiciones generales relativas a los Fondos de Cohesión y Estructurales, dedica un artículo específico (el artículo 16) a la “Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación”. Este artículo, establece que los Estados miembros y la Comisión Europea velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Hasta el momento ha sido el Fondo Social Europeo el principal fondo de financiación de programas y proyectos de igualdad de género. El Reglamento (CE) N° 1081/2006, se refiere al fomento de la igualdad de género.

- El artículo 3.1.b.iii, habla de propiciar específicamente “la integración y medidas específicas para mejorar el acceso al empleo, incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo, así como para reducir la segregación en función del sexo en el mercado laboral, incluso abordando las causas profundas, directas e indirectas, de las diferencias salariales entre mujeres y hombres”.
- El artículo 6 pide a los Estados miembros que favorezcan, en sus programas operativos, la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y que incluyan una descripción de la manera en que organiza todo ello a lo largo del ciclo de la política (preparación, aplicación, seguimiento y evaluación).
- El artículo 10 incluye la obligación para los Estados miembros de realizar informes sobre la integración de la perspectiva de género, así como sobre toda medida encaminada a promover la igualdad de género.

5. Las dimensiones de género e igualdad en el empleo verde, centradas en el perfil de técnico de sostenibilidad

El estilo de vida actual tiene una influencia significativa tanto en el clima como en las condiciones ambientales en general y su carácter e intensidad es insostenible a largo plazo. Para poder reducir el impacto sobre el medio ambiente es absolutamente necesario y urgente un cambio en las condiciones actuales hacia una economía verde que sea a la vez social, económica y ecológicamente sostenible.

Es absolutamente necesario proteger y conservar el medio ambiente al tiempo que se crea una sociedad justa donde todas las necesidades básicas se cubren en igualdad de condiciones para cada ser humano (presente y futuro). Por tanto, la igualdad de género es parte integrante de esta transición en marcha hacia una economía verde que ha de ser “verde para todos”, tal y como ha establecido el Parlamento Europeo.

Como parte de esta transición y en lo que a empleo se refiere, se pueden observar dos tendencias en curso:

- La creación de los llamados “empleos verdes” en una amplia variedad de sectores, principalmente industrias energéticas (energías renovables), construcción (eficiencia energética de edificios y aparatos; nuevos materiales), transporte (sistemas de transporte y vehículos sostenibles, movilidad sostenible), agricultura e industrias agroalimentarias, nuevas tecnologías e investigación en tecnologías de la información y comunicación, etc.
- Hacer los trabajos existentes cada vez más “verdes”, en sectores tradicionales como la sanidad, producción y procesado de alimentos, comercio al por menor, turismo, administración, publicidad, gestión, educación, etc. Esto significa que son necesarios nuevos conocimientos y habilidades para adaptarse a las nuevas normas ambientales.

La creación de empleos verdes tiene un enorme potencial como tractor del desarrollo pero implica a la vez determinados riesgos: depende mucho de la formación, las capacidades y la experiencia de los trabajadores y tiende a concentrarse en industrias y empleos tradicionalmente dominados por hombres.

Por otro lado, los sectores tradicionales que deberían ser parte de la conversión a una economía sostenible, como pueden ser los empleos en administración, sanidad, educación y servicios sociales, etc., continúan siendo en cuanto a su ocupación, sectores eminentemente femeninos.

Para que estas tendencias tan asentadas puedan dar un giro bajo un enfoque de género, son básicas tanto la educación como la lucha contra comportamientos arraigados y estereotipos. Es más, los trabajos verdes, por sí mismos, no son necesariamente justos. Las políticas educativas y de empleo tienen que tener en cuenta todos estos aspectos, lo que implica un aumento de sensibilidad en el seno de los órganos de decisión.

El punto de partida

Numerosos estudios (ver bibliografía) han mostrado que los hábitos de consumo de mujeres y hombres muestran determinados aspectos diferenciadores (las mujeres resultan ser en global menores consumidoras de energía y de recursos) y a mayores, su predisposición para actuar de forma sostenible y poner en marcha medidas de mejora ambiental parece ser mayor que la de los hombres, como sector.

Esto debería utilizarse como ventaja a la hora de promover la participación de las mujeres en la economía verde (a todos los niveles: toma de decisiones, elecciones educativas, carreras profesionales) pero la realidad es que las mujeres han de enfrentarse a numerosas barreras:

- Las mujeres, en general, están en minoría en aquellos sectores que a priori pueden crear más “empleos verdes” (trabajos con una alta carga científica y tecnológica) porque...
- A menudo carecen de los conocimientos, titulaciones y experiencia que les permitan aprovechar las oportunidades que surjan en una economía verde porque...
- Tienen una menor predisposición a elegir materias científicas y tecnológicas; los programas de formación profesional todavía son considerados en muchos países como “para chicos” porque...
- Sufren la influencia de los roles sociales y culturales que tradicionalmente afectan a ambos géneros así como la carencia de la adecuada orientación y asesoramiento sensible en relación con el género y la ausencia de modelos.

Además de todo lo dicho, las mujeres están en minoría en los órganos de decisión, en parte por las causas ya mencionadas y en parte por el reparto tradicional entre las tareas domésticas-profesionales y las desigualdades aún existentes (como diferencias salariales a igualdad de empleo) que complican el acceso de las mujeres a estos puestos.

El enfoque de género en la creación de empleo en el marco de una economía verde ha estado hasta ahora relativamente ausente en las iniciativas políticas, lo que trae como consecuencia desigualdades de género.

La educación es clave para la ruptura del punto de vista estereotípico que sobre las mujeres se tiene en ciertos sectores industriales y ciertos puestos de trabajo y para animar a las mujeres a tener la mente abierta en relación con carreras profesionales “verdes” teniendo claro que los empleos verdes pueden ser una oportunidad para cualquiera, empezando desde cualquier nivel de conocimiento, de distintas formas y en distintos sectores, incluso a cualquier edad.

La economía verde necesita de las capacidades tanto de hombres como de mujeres para alcanzar todo su potencial y la participación de empresarios cualificados y de trabajadores preparados es fundamental en este proceso.

El camino a seguir

Se está produciendo una transición y la igualdad de género ha de estar presente en todos los sectores ambientales incluidos los órganos de decisión, que podrían garantizar la voz de las mujeres en la planificación y ejecución de las políticas ambientales, energéticas y de creación de empleos verdes, así como contribuir al desarrollo de nuevas propuestas políticas en la materia.

Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de una economía verde, las mujeres necesitan tener los mismos conocimientos, titulaciones y competencias que los hombres.

Para que esto sea una realidad justa, se han de lanzar o revisar muchas medidas y políticas bajo un enfoque de género:

- ✓ Es necesaria una educación y una formación especializada para los empleos verdes creados o para hacer más verdes los empleos existentes. La competencia y cualificación tanto de mujeres como de hombres ha de ser la misma, de tal forma que unas y otros puedan competir en igualdad de condiciones por puestos de trabajo y por el desarrollo de carreras profesionales individuales.
- ✓ Es necesario promover la especialización en sostenibilidad y se ha de garantizar la participación igualitaria de las mujeres en la educación y los programas de formación.
- ✓ Es necesario luchar contra los roles de género tradicionales y los estereotipos, tanto en educación, como en el desarrollo profesional y en la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ Es necesario aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el diálogo social.
- ✓ Es necesario apoyar a las empresas sostenibles lideradas por mujeres y las empresarias verdes que se especialicen en tecnologías no dañinas para el medio ambiente y en la protección ambiental.

La igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de los empleos verdes enriquecerá la economía, al beneficiarse esta del talento y los recursos de todos los individuos. La diferente percepción con que evalúan los riesgos, los diferentes niveles de consumo y hábitos de consumo, la diferente predisposición a actuar de forma protectora con el medio ambiente de mujeres y hombres puede llevar a una mayor amplitud de puntos de vista, de perspectivas y a soluciones más completas para los retos de las políticas ambientales y de empleo así como la combinación de ambas. A la hora de gestionar la creación de empleos verdes, se debe prestar especial atención a los sectores verdes en los que el desempleo femenino sea especialmente alto.

Puesto que el mercado laboral actual no es igual para mujeres y hombres, la transición hacia una economía sostenible ha de garantizar el acceso en igualdad de condiciones a los empleos verdes creados y a la mejora ambiental de los puestos existentes a toda la sociedad en su conjunto, empezando por la educación y la formación en cuestiones ambientales bajo un enfoque de igualdad de género. Con el fin de asegurar la diversidad de puntos de vista, mujeres y hombres deben tener las mismas oportunidades de influenciar.

6. Recursos de apoyo

Bibliografía:

- *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social.* Comisión Europea, 2008.
- *Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.* Comisión Europea, 2008. COM (2010) 491 final. Comisión Europea. 2010.
- *Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change. Main Findings.* EIGE (European Institute for Gender Equality), 2012.
- *Informe del Parlamento Europeo sobre el papel de las mujeres en la economía verde.* (2012/2035(INI)). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género – Parlamento Europeo, 2012.
- *Women and the Environment: Gender Equality and Climate Change.* European Institute for Gender Equality (EIGE). 2012

Recursos Web:

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Última visita: octubre 2013)
<http://www.inmujer.gob.es/>
- Mujeres en cifras. (Última visita: octubre 2013)
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>
- Organismos de igualdad en las Comunidades Autónomas. (Última visita: octubre 2013)
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/organismos/ambitoEstatal/home.htm>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres. (Última visita: octubre 2013)
<http://www.unwomen.org/es>
- Comisión Europea. DG Justicia – Igualdad de Género. (Última visita: octubre 2013)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm
- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género – Parlamento Europeo. (Última visita: octubre 2013)

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>

- How can women benefit from green jobs? –an ILO approach. (Última visita: octubre 2013)

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201203/20120301ATT39684/20120301ATT39684EN.pdf>

- The Green Party. The Gender Dimensions of the Green New Deal. (Última visita: octubre 2013)

<http://www.greens-efa.eu/the-gender-dimensions-of-the-green-new-deal-4876.html>

- WIRES project final report (women in renewable energy sector) pages 96-122. (Última visita: octubre 2013)

http://moodle.adapt.it/file.php/7/FINAL_REPORT/ricerca_WIRES.pdf

- Green Jobs: Towards Decent Work In A Sustainable, Low-Carbon World - Real Potential, Formidable Challenges. Highlights from the report. UNEP. (Última visita: octubre 2013)

<http://www.unep.org/civil-society/Implementation/GreenJobs/tabid/104810/Default.aspx>