



La Perspectiva de Género
en proyectos Equal
de Inserción

Guía Práctica de aplicación

Edita: U.A.F.S.E.

Maquetación y diseño: PardeDÓS

Imprime:

Depósito legal:

NIPO:



Índice

	Pag.
I. Presentación	5
1. Qué es y cómo nace la Guía	5
2. A quién va dirigida y finalidad que persigue	7
3. Cómo se estructura	9
II Marco contextual	11
1. La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la Perspectiva de Género	11
2. Por qué debemos incorporar la Perspectiva de Género en los proyectos EQUAL de inserción	15
2.1. Responsabilidad y justicia social	15
2.2. Situaciones de desigualdad vigentes en el mercado laboral	16
2.3. Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea y en los Fondos Estructurales	19
2.4. La Iniciativa Comunitaria EQUAL	24
3. Qué supone integrar la Perspectiva de Género	25
3.1. Perspectiva de Género como óptica e Igualdad de Oportunidades como objetivo en proyectos de inserción laboral	25
3.2. Incorporar la Perspectiva de Género como categoría y método de análisis en todas las fases del proyecto	26
4. Obstáculos más comunes y cómo afrontarlos	29
5. Errores más comunes a la hora de integrar el enfoque de género	31
6. Puntos clave	34

III. Aplicación práctica en el ciclo del proyecto	35
1. Diagnóstico, diseño y planificación	36
1.1. Búsqueda de información sobre la población, territorio o sector	36
1.2. Diagnóstico de la situación	42
1.3. Formulación del proyecto nacional y transnacional	45
2. Establecimiento de la Agrupación de Desarrollo	48
2.1. Búsqueda de entidades socias	48
2.2. Formalización de la agrupación de desarrollo y funcionamiento interno	50
3. Ejecución del proyecto	53
3.1. Selección y formación del personal técnico del proyecto	53
3.2. Servicios de inserción laboral	55
3.2.1. Captación de personas destinatarias	55
3.2.2. Servicios de orientación y asesoramiento	57
3.2.3. Formación de personas destinatarias	59
3.2.4. Servicios de intermediación laboral	61
3.2.5. Inserción por cuenta propia	63
3.2.6. Servicios de seguimiento y acompañamiento	65
3.2.7. Actividades y servicios complementarios	66
3.3. Acciones de difusión y sensibilización	68
3.4. Complementariedad de servicios	70
3.5. Transnacionalidad	71
4. Evaluación	73
4.1. Evaluación del diseño	74
4.2. Evaluación del proceso	78
4.3. Evaluación del impacto del proyecto	82
5. Transferencia de resultados	86
IV. Anexos	89
Glosario terminológico	89
Bibliografía	97

1. Presentación

1. Qué es y cómo nace la Guía

5

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un principio exigido en todas las políticas y actuaciones de la Unión Europea. La incorporación de este principio, basada en el análisis de la realidad y situación de discriminación por razón de sexo existente, ha ido evolucionando hasta el momento actual, en el que su aplicación ha pasado a ser transversal en todas las políticas y actuaciones comunitarias.

En consecuencia, la Iniciativa Comunitaria EQUAL, como programa de intervención cofinanciado por el Fondo Social Europeo, incluye entre sus principios fundamentales para todos sus ejes y áreas temáticas el de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Este principio, además de contemplarse como principio clave se ha reforzado en la segunda convocatoria de EQUAL exigiéndose su aplicación transversal en todos los principios y en todas las actuaciones que se pongan en marcha desde los proyectos.

Siendo conscientes de la complejidad que supone la aplicación transversal de la perspectiva de género en proyectos de formación y empleo en general, y habiendo constatado a través del seguimiento cercano de los proyectos desarrollados en la primera convocatoria de EQUAL (2001-2004) la necesidad y demanda por parte de las entidades participantes de materiales de orientación y apoyo para sus equipos técnicos, decidimos aprovechar el trabajo temático liderado desde la Unidad Admi-

nistradora del Fondo Social Europeo en el ámbito de la Acción 3 para elaborar esta Guía y contribuir así a la transferencia de buenas prácticas.

En el contexto del trabajo desarrollado por el Grupo Temático Nacional de Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo, se propuso un subgrupo de trabajo cuyo objetivo era reflexionar sobre la aplicación de la perspectiva de género en proyectos de inserción social y laboral, partiendo de la puesta en común y del análisis de la experiencia concreta de algunas Agrupaciones de Desarrollo en la planificación, desarrollo y evaluación de sus proyectos EQUAL.

Las Agrupaciones de Desarrollo que han participado en este grupo de trabajo son: AD 357 Molinos de Viento (Madrid), AD 79 Compás (Galicia), AD 292 Corredor Siderúrgico: Espacio Empleo (Asturias), AD 590 Res Laboris (Castilla La Mancha), AD 291 Nexos (Plurirregional), AD 48 Madrid Sur (Madrid), AD 532 Pilnar (Navarra). Personas representantes de estas Agrupaciones de Desarrollo, en estrecha colaboración con Olga Rey, como experta en materia de género, y con la Estructura de Apoyo han trabajado en la elaboración de esta Guía.

Esta Guía surge del trabajo realizado por este subgrupo y es, por lo tanto, fruto de las aportaciones y de la experiencia concreta de siete Agrupaciones de Desarrollo que en el Eje de Inserción han demostrado su buen hacer en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género en todas las fases y actuaciones de sus proyectos.

6

Aunque la experiencia de la que parte la Guía proviene de proyectos del Eje de Inserción, gran parte de su contenido, basado en las diferentes fases de un proyecto, es aplicable a proyectos de cualquiera de los otros ejes de la Iniciativa.

Por lo tanto, la Guía que presentamos **pretende ser:**

- ❑ **Un material de apoyo** que aporte conocimientos básicos y orientaciones metodológicas para poder incorporar en los proyectos de inserción laboral el **Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**.
- ❑ **Una guía práctica**, concreta, pero al mismo tiempo con una **perspectiva abierta**, aplicable a proyectos de inserción muy diferentes en cuanto a su ámbito geográfico y población destinataria.
- ❑ **Un conjunto de propuestas, ideas y ejemplos de buenas prácticas** experimentados en proyectos EQUAL, dejando un espacio abierto a la creatividad. Una gama de nuevas posibilidades que contribuyan a rentabilizar los recursos humanos en todas las actuaciones; y una motivación para ampliar, profundizar y asimilar el análisis de género.

2. A quién va dirigida y finalidad que persigue

Esta Guía **va dirigida**:

- ❑ En primer lugar, a responsables de entidades y personal técnico que intervienen en el diseño, puesta en marcha, desarrollo y evaluación de proyectos de inserción, con intención de presentar proyectos EQUAL en la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2004-2007).
- ❑ En segundo lugar, a cualquier entidad o persona interesada en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Tiene como **finalidad** que los equipos técnicos de las entidades que promuevan proyectos en la segunda convocatoria de la Iniciativa EQUAL, especialmente en el Eje de Inserción, cuenten con un material de apoyo que:

- ❑ Ayude a comprender las implicaciones que tiene la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Permita analizar los proyectos desde una perspectiva integral que contemple las necesidades de hombres y mujeres por igual. Se trata de ofrecer una visión global que permita, asimismo, aplicar la perspectiva de género en cada caso concreto.
- ❑ Facilite la identificación de barreras y obstáculos existentes por razón de sexo para el acceso y promoción en el ámbito laboral, y aporte soluciones para superar las barreras detectadas.
- ❑ Impulse el diseño de una estrategia transversal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que incluya medidas y actuaciones tendentes a eliminar las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado laboral, entre ellas, medidas de acción positiva.
- ❑ Contribuya a incorporar en la evaluación previa y de resultados, la previsión del impacto y repercusión de todas las acciones sobre la vida de mujeres y hombres.
- ❑ Motive a profundizar en el análisis de género como método integrador y globalizador y en su utilidad en la aplicación práctica cotidiana.

En definitiva, el **objetivo** es incitar a contemplar la inserción laboral desde una óptica diferente, que considere las distintas realidades de hombres y mujeres, para mejorar los resultados de los proyectos cualitativamente, adecuándolos a los diferentes ámbitos de intervención (geográficos, económicos, poblacionales).

Esta Guía pretende dar pistas para fomentar el empleo de **estrategias transversales** que incorporen el **enfoque integrado de género** en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de inserción de la segunda convocatoria de ayudas de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

3. Cómo se estructura

La guía contiene 2 partes diferenciadas:

- ❑ Por un lado, una aproximación teórica y contextual sobre las implicaciones de la incorporación de la perspectiva de género: “Marco Contextual”
- ❑ Por otro lado, distintas posibilidades de actuación que se pueden incorporar en todas y cada una de las fases de elaboración de un proyecto: “Aplicación práctica en el ciclo del proyecto”

Nota aclaratoria: Siempre que en el documento aparece “Igualdad de Oportunidades”, se hace referencia, aunque no esté especificado, a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

**Subdirección General de la
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo**

II. Marco contextual

1. La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la perspectiva de género

11

El **principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, social, toma de decisiones...) y actividades (empleo, educación...) sobre bases de igualdad y equidad. Hace referencia a la necesidad de corregir las desigualdades sociales y toda barrera sexista y discriminatoria directa o indirecta.

Para hacer real este principio y llevarlo a la práctica, se han ido construyendo mecanismos y estrategias como las **medidas específicas o de acción positiva** (cuyo objetivo es superar obstáculos concretos para la participación de mujeres) y el **mainstreaming de género o enfoque integrado de género** (es una estrategia cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones y, de este modo, facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la sociedad)¹. En am-

¹ Los objetivos de las medidas de acción positiva y del mainstreaming o enfoque integrado de género son del documento "Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de Aplicación en Proyectos de Empleo", LIKaDI 2002, p. 59.

En estos casos es imprescindible contemplar las discriminaciones de género y sus implicaciones en la sociedad.

Para entender estas estrategias es necesario aclarar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, distinguiendo aquéllas de carácter biológico de las sociales:

Sexo: *hace referencia a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que constituyen las diferencias entre hombres y mujeres. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el sexo no se aprenden ni se pueden educar, pues se nace con ellas.*

Género: *hace referencia al conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas según el sexo, es decir, a las diferencias sociales que se construyen en función del sexo y que pueden variar según las diferentes culturas y épocas históricas.*

Este **sistema sexo-género** permite identificar cómo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres se han traducido en desigualdades sociales, políticas, económicas, etc., siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso.

La **construcción social del género** es el proceso mediante el cual se encasilla de forma diferente a hombres y mujeres en nuestra sociedad, asignándoles distintos **roles y estereotipos**. Por tanto, establece los comportamientos, tareas y responsabilidades que se espera de forma distinta para hombres y mujeres. Esta diferenciación se transmite y se aprende a través de la educación y los mecanismos que operan en el proceso de socialización de las personas. Así, se espera que las personas respondan a los roles y estereotipos que se les ha asignado y se les cuestiona cuando no cumplen con estas expectativas.

Por ejemplo:

La construcción social de género asigna diferentes tareas y capacidades a hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares y a las responsabilidades laborales; a priorizar y a invertir más espacio y tiempo en uno u otro ámbito. El entorno empresarial lo asume como estereotipo, mostrando a veces prejuicios en cuanto al grado de implicación de las mujeres en el ámbito laboral.

Cuestionar la construcción social de género permite tener más libertad para desarrollar las capacidades de las personas, libres de estereotipos y preconcepciones, aprovechando al máximo sus potenciales. La finalidad es poder **construir identidades individuales** libremente.

Por otro lado, las **relaciones de género** establecen la jerarquía de los diferentes roles y tareas asignados a hombres y mujeres, es decir, se les asigna mayor valor social, económico y cultural según sea desempeñado mayoritariamente por muje-

res u hombres. El análisis de las relaciones de género pone de manifiesto que el modelo de sociedad es **androcéntrico**, ya que no sólo se le adjudica más valor a actividades tradicionalmente consideradas masculinas, sino que se toma como referente universal el referente masculino, ocultándose el papel de las mujeres a lo largo de la historia y su aportación a la sociedad. Por tanto, el análisis de las relaciones de género pone de manifiesto las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y la discriminación de estas últimas.

Por ejemplo:

Las profesiones “feminizadas” (con mayor presencia femenina) en general tienen menos valor y reconocimiento social/económico, a pesar de ser cruciales para la sociedad. Son las peor pagadas en el mercado laboral, las que tienen condiciones más precarias y, en algunos casos, ni siquiera tienen asignado un valor económico. Puede ser el caso de trabajos desempeñados en el ámbito doméstico y asociados al cuidado de personas.

En el mercado laboral se valora negativamente el paréntesis dedicado al cuidado de hijas/os o personas dependientes, que dificulta a su vez la reincorporación de las personas que se han dedicado a ello, en su mayoría mujeres.

*La construcción social del género y las relaciones de género **varían** con el paso del tiempo y según cada sociedad, cultura y grupo, por eso es importante incorporar este análisis a cada realidad particular.*

13

Así, para implementar el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres debemos realizar un análisis que contemple la **perspectiva o enfoque de género**, que pone de manifiesto la diferente posición y situación de hombres y mujeres en la organización social. Analizar desde la perspectiva de género visibiliza roles, estereotipos, responsabilidades, acceso, uso y control de recursos, deseos y necesidades de hombres y mujeres, con el propósito de dar respuesta y corregir las desigualdades detectadas.

Incluir el análisis de género implica el estudio también de los **mecanismos sociales de discriminación**, que son los guardianes de la inmovilidad, mantienen y perpetúan las situaciones de desigualdad. Algunos ejemplos son:

Invisibilización: se refiere al ocultamiento de la realidad de las mujeres, en general y en ámbitos concretos. Se aprecia en el empleo del lenguaje sexista tomando como genérico el masculino, en las muestras de profesiones (fotos, etc) cuando hay pocas mujeres, las pocas que hay no se conocen, etc.

Ridiculización: suele producirse sobre tareas tradicionalmente femeninas (marujeo, chacha, etc) o directamente sobre mujeres individuales cuando se ocupan de alguna actividad que no se considera “propia de su género” (camioneras, etc)

Culpabilización: se refiere al hecho de culpar a las mujeres por su situación, por perpetuar y reproducir en sí mismas algo que las perjudica. Por ejemplo, si se trabaja por un salario bajo, se culpabiliza por aceptarlo; o en el caso de las responsabilidades familiares, se culpabiliza en el mercado laboral a las mujeres por asumirlas, etc.

Cualquiera de las estrategias que se empleen para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres pasa por realizar un análisis de género que ponga de manifiesto las desigualdades entre hombres y mujeres para poder identificar las discriminaciones sobre las que intervenir.

2. Por qué debemos incorporar la perspectiva de género en los proyectos EQUAL de inserción

Por responsabilidad y justicia social.

Por las situaciones de desigualdad vigentes en el mercado laboral.

Por las directrices de la Unión Europea.

Por ser un principio clave en la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

2.1. Responsabilidad y justicia social

Los proyectos cuya finalidad es promover la inserción sociolaboral de las personas abordan al menos dos de los derechos fundamentales reconocidos en múltiples legislaciones nacionales e internacionales: el **derecho al trabajo y a la Igualdad de Oportunidades**. Todas las personas deberían poder alcanzar un trabajo digno que haga posible su desarrollo integral. Es, por tanto, un ejercicio de responsabilidad y justicia social que lleva inevitablemente a:

- Contemplar íntegramente a las personas sin distinción de sexo, evitando excluir a las mujeres consciente o inconscientemente, exclusión que anula el potencial de más de la mitad de la población.
- Situar a las personas como primeros agentes promotores y destinatarios de la gestión de los proyectos partiendo de sus necesidades, inquietudes, expectativas, capacidades, etc.
- Conseguir una rentabilidad y eficacia mayor en la gestión de los Recursos Humanos porque se aprovecha el potencial de las personas, lo cual fomenta cambios en las estructuras, propone nuevas fórmulas de organización y, en definitiva, se logra un valor humano añadido.

2.2. Situaciones de desigualdad vigentes en el mercado laboral

Tal y como se ha explicado anteriormente, la construcción social del género y las relaciones de género establecen las diferentes tareas y responsabilidades que deben asumir hombres y mujeres, valorando distintamente dichas actividades. Esta división sexual de las funciones y expectativas sociales se traduce en una división de los ámbitos en los que hombres y mujeres trabajan. Así, tradicionalmente, **la división sexual del trabajo** ha establecido que las mujeres se circunscriban al ámbito privado, realizando actividades relacionadas con la organización y atención a la familia, junto con otras tareas derivadas del trabajo en el hogar. Frente a este ámbito doméstico donde se desarrolla el trabajo reproductivo, los hombres se sitúan en el ámbito público, realizando aquellas tareas relacionadas con la vida económica, política y social, es decir, el trabajo productivo o empleo.

El valor del trabajo que tradicionalmente llevan a cabo hombres y mujeres no ha sido equivalente. Así, el trabajo productivo se remunera y se denomina empleo, frente al trabajo reproductivo que no está remunerado y rara vez se reconoce como trabajo.

Las transformaciones sociales del último siglo han hecho que las mujeres empiecen a participar en el ámbito público, accediendo al empleo, pero con una intensidad mucho menor se está produciendo la participación de los hombres en el trabajo de la esfera doméstica. Además, el tipo de participación de hombres y mujeres en el ámbito público del empleo sigue arrastrando la pervivencia de situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres. Algunos datos que ponen de manifiesto estas desigualdades son:

- ❑ Según los datos de la EPA del III Trimestre 2003, las mujeres representan el 51,4% de la población en edad laboral, el 40,5% de la población activa, el 38,4% de la población ocupada y el 56,7% de la población desempleada.
- ❑ Las mujeres encuentran dificultades para la incorporación y la reincorporación a la vida activa. El 62,6% de las desempleadas, a escala nacional, busca su primer empleo.
- ❑ La tasa de desempleo femenino duplica a la masculina: 15,5 % y 8,2% respectivamente (EPA, IV Trimestre de 2003).
- ❑ En las estadísticas oficiales españolas existen más de 35 ramas de actividad económica, y dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en 5 de esas ramas, que son: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad.
- ❑ Del conjunto de la población ocupada empleadora, solamente el 21,6% son mujeres. La dirección y gerencia de empresas también tiene titularidad masculina. Solamente en el caso de gerencia de empresas sin personas asalariadas las mu-

eres alcanzan el 45,8% mientras que en la dirección de empresas con diez o más personas asalariadas las mujeres alcanzan el 26,3%.

- ❑ Persiste un importante nivel de discriminación salarial con respecto a los hombres: alrededor del 30% menos de salario (año 2000).
- ❑ Los niveles de formación han aumentado considerablemente en las mujeres. Por sectores continúa existiendo segregación según el sexo: mayoritariamente los hombres optan por especialidades tradicionales relacionadas con la industria, mecánica y técnico-profesionales y las mujeres en especialidades tradicionales relacionadas con la enseñanza, la administración, sanitaria y de cuidados personales.
- ❑ En cuanto a la forma de contratación, se observa que son las mujeres las que asumen casi por completo el peso de los contratos a tiempo parcial: más del 80% de las personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres. Las encuestas muestran que la principal causa de este alto porcentaje es por el tipo de actividad o porque así lo exigía el contrato; solamente la tercera causa es la necesidad de atender las responsabilidades familiares, aunque bien es cierto que es en este motivo donde se produce la mayor diferencia con respecto a los hombres.
- ❑ Existe además una estrecha relación entre el empleo y el estado civil: la tasa de actividad de las mujeres casadas desciende bruscamente, presentando una diferencia de más de 17 puntos con la de mujeres solteras y la mayor diferencia con respecto a su grupo de varones, casi 26 puntos por debajo de la tasa de actividad masculina.
- ❑ Las familias monoparentales están en casi el 90% de los casos compuestas por una mujer como única responsable del núcleo familiar y de las personas dependientes.
- ❑ Entre los datos más significativos recogidos en la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2002-2003 elaborada por el INE destacan los siguientes: las mujeres emplean un promedio de cuatro horas y media al día de trabajo doméstico frente a la hora y media que los hombres dedican a estas tareas no remuneradas, en contraposición, los hombres efectúan trabajo remunerado (o estudian) casi dos horas más al día que las mujeres. Los hombres tienen mayores porcentajes de participación y más tiempo de dedicación en trabajo y en aficiones y juegos en todas las comunidades autónomas, frente a las mujeres que en todas las comunidades autónomas presentan mayores porcentajes de participación y más tiempo de realización en las labores domésticas y en otras tareas familiares.

**Fuente: Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL de la UAFSE y La Mujer en Cifras del Instituto de la Mujer.*

Qué aporta el empleo a las personas tal y como está estructurada nuestra sociedad:

La sociedad en la que vivimos aún tiene asentados sus valores en la separación e importancia de la **actividad pública** sobre la doméstica o familiar. En el ámbito de lo

público está incluida toda la actividad alrededor de la cual gira el mercado laboral.

Por eso tener un empleo en nuestra sociedad aporta a las personas:

- ❑ **Independencia económica** o posibilidad de adquirir una cierta autonomía vital en la cobertura de necesidades básicas por uno/a mismo/a. Esta autonomía permite, a su vez, el desarrollo personal en otros ámbitos.
- ❑ **Valoración y reconocimiento social**, por la concepción existente, el trabajo valorado socialmente es el trabajo remunerado o empleo y, como consecuencia, genera un sentimiento individual de autovaloración y autoestima.
- ❑ **Obtención de derechos sociales** propios y no derivados al ejercer un empleo legalmente reconocido: seguridad social, cotizaciones a la jubilación, derechos fiscales, etc.
- ❑ Hace posible el **desarrollo y ampliación de las perspectivas profesionales**, la adquisición de metas, etc. De hecho, cuando se produce un período sin empleo, el retorno al mercado laboral no se produce en condiciones de igualdad y el desarrollo de la trayectoria profesional se ve obstaculizada.

Teniendo en cuenta estos elementos, es fácil deducir las consecuencias del desempleo sobre la vida de las personas, y si cruzamos este dato con el porcentaje mayor de desempleo en mujeres, se entiende más fácilmente cuáles son los puntos clave en los proyectos de inserción.

2.3. Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea y en los Fondos Estructurales

En el impulso para la consecución de la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tienen un papel relevante las instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas o la Unión Europea.

La Unión Europea ha desarrollado una serie de políticas de igualdad de Oportunidades que han pasado por distintas fases. En un principio, se adoptaron medidas legislativas para alcanzar la igualdad formal de derechos entre hombres y mujeres, posteriormente y para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, se han desarrollado acciones concretas para mejorar la situación de las mujeres (programas específicos). Por último, se ha integrado el principio de igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales de la Unión y en otras políticas generales, como las del empleo.

Actualmente, estos tres tipos de intervención (medidas legislativas, programas de acción específicos y la integración del principio en los Fondos Estructurales y en otras políticas) conviven y se desarrollan de manera complementaria.

De entre las **medidas legislativas** cabe destacar las siguientes:

- El artículo 119 del tratado de Roma (1957): “Cada Estado garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. Este artículo ha servido de base para el posterior desarrollo legislativo del principio de igualdad en reglamentos, directivas, recomendaciones y decisiones europeas.
- El Tratado de Amsterdam (1997) establece la igualdad como un principio central de la Unión Europea y provee medidas para luchar contra la discriminación. Asimismo, introduce un nuevo título en el tratado dedicado exclusivamente al empleo.

Algunas de las Directivas que introducen la igualdad en el ámbito del empleo son:

1975: Directiva Nº 75/117/CEE. Referida a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

1976: Directiva nº 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la formación profesional, y a las condiciones de trabajo.

1984: Recomendación del Consejo relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer.

1996: Directiva 96/34/CEE relativa al acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

2000: Directiva 00/78/CE del Consejo de 27 de noviembre. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

2002: Directiva 02/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

La importancia de las Directivas y de los Reglamentos radica en que obligan a los Estados miembro a adoptar las medidas que contemplan.

Los programas de acción en el ámbito comunitario:

Desde el año 1982 y hasta la actualidad se han desarrollado 5 programas de acción de igualdad de Oportunidades. Cada programa crea un marco de actuaciones, destina medios e impulsa a los Estados a generar también sus propios programas.

En el Primer Programa de Igualdad de Oportunidades (1982-1986) aparecen reflejadas 16 acciones concretas con dos objetivos principales: aplicar y ampliar las legislaciones igualitarias ya establecidas y promover la igualdad de Oportunidades en la realidad mediante la acción positiva para facilitar la inserción laboral de las mujeres, diversificar sus opciones profesionales, eliminar la segregación en el empleo por razón de sexo y repartir las responsabilidades profesionales, familiares y sociales.

El Segundo Programa de Igualdad de Oportunidades (1987-1990) continúa y amplía acciones y medidas propuestas en el primero, mejorándolas con acciones concretas en materia de igualdad en el conjunto de áreas de actuación, entre ellas, el empleo. Los objetivos en este área estaban encaminados a favorecer la presencia femenina en empleos en que las mujeres están subrepresentadas y a fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares. Incluye, además, medidas destinadas a superar los estereotipos sexistas en la educación.

El Tercer Programa de Igualdad de Oportunidades (1991-1995), incorpora un objetivo novedoso al introducir la mejora de la situación de la mujer en la sociedad, y las acciones de sensibilización correspondientes, más allá del ámbito del empleo (mayor participación de mujeres en los medios de comunicación y promoción de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones de la vida económica y social).

El Cuarto Programa de Igualdad de Oportunidades (1996-2000), pretende promover la integración de la dimensión de Igualdad de Oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros.

Este programa plantea la Igualdad como un derecho democrático y propone el **“mainstreaming de género”** como un principio integrador de incorporación transversal de la Igualdad de Oportunidades.

Se define como “la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de los hombres y de las mujeres en el conjunto de las políticas y acciones; y la estrategia para lograr la aplicación transversal de la Igualdad de Oportunidades en todos los ámbitos posibles desde un enfoque global.”

El concepto de “**mainstreaming de género**” tiene sus orígenes en la **Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres** celebrada en **Nairobi** en **1985** y posteriormente en **Pekín** en **1995**, donde las plataformas de Acción pidieron a los gobiernos y otros agentes que intervienen en los procesos de elaboración de las políticas “*promocionar una política activa y visible de mainstreaming de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se tomen decisiones se haga un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres respectivamente*”.

*Es clarificador uno de los mensajes de las conclusiones de la Plataforma de Acción de Pekín: “**solo una igualdad real de derechos y condiciones de vida de hombres y mujeres puede garantizar un crecimiento económico y un desarrollo equitativo y sostenible**”.*

El Quinto Programa de Acción sobre la estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), en continuidad con el anterior, profundiza en el concepto de “mainstreaming de género” y en su incorporación en todas las acciones de la Comisión Europea. Establece estructuras de actividades horizontales y de coordinación necesarias para garantizar la coherencia y desarrollar sinergias. Propone áreas de actuación **dual**: políticas de integración de la Igualdad de manera transversal, (mainstreaming de género) y acciones específicas dirigidas a mujeres.

*Los programas de acción comunitarios tienen su continuidad territorial en **planes nacionales, autonómicos y locales** que, con las mismas directrices, adaptan sus actuaciones a la realidad diferente según el territorio. Suponen una implicación de los poderes públicos y suelen asignar recursos económicos.*

21

La **evolución** de los programas de acción muestra la evolución general de las políticas de igualdad: el desarrollo de medidas específicas para mujeres y la integración del enfoque de género en todos los programas y políticas comunitarios. Estas dos estrategias se conocen como la estrategia dual.

La **Comisión Europea** ha elaborado una Comunicación con el título “*Integrar la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*” (COM 96, 67 final), a raíz de la cual nace una nueva estructura liderada por el grupo de Comisarias/os por la igualdad de Oportunidades, con vistas a incorporar este principio sistemáticamente en todas las políticas y acciones comunitarias.

En esta Comunicación se refleja que “*si bien las medidas específicas de acción positiva seguirán teniendo gran importancia en un futuro próximo, como parte de la estrategia dual, la **transversalidad** exige, en conjunto, un planteamiento más global*”.

Esta estrategia marco reconoce que se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de la mujer en los Estados miembro de la Unión Europea, si bien en

la vida cotidiana dicha desigualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan, en la práctica, de los mismos derechos. Aspectos como la limitación de acceso a recursos, problemáticas como la violencia de género, la tasa de desempleo, etc., denotan que continúa existiendo una **discriminación estructural**.

La Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales:

En este contexto, los Fondos Estructurales, como instrumento de financiación de la Unión Europea, se han comprometido decididamente en favor de la igualdad de Oportunidades. En el Reglamento (CE) 1260/1999 que constituye la base normativa para el período de programación 2000-2006, el principio de igualdad de Oportunidades, se convierte en un principio transversal que debe estar presente en todas las intervenciones que se cofinancian con Fondos Estructurales y que afecta a todas las Instituciones, organismos y agentes sociales.

Concretamente, el **artículo 1 del Reglamento (CE) nº1260/1999** relativo a las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, establece que “la actuación que lleve a cabo la Comunidad con ayuda de los Fondos Estructurales, contribuirá a promover un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas el empleo y los recursos humanos, y la protección y mejora del medio ambiente, **así como a eliminar las desigualdades y a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**”.

22

En el mismo sentido, el **Reglamento (CE) 1784/1999** relativo al Fondo Social Europeo establece como misión del Fondo Social Europeo (FSE), en su **artículo 1**, el apoyo a “medidas de prevención y lucha contra el desempleo y de desarrollo de los recursos humanos y de integración social en el medio laboral a fin de promover un elevado nivel de empleo, **la igualdad entre hombres y mujeres**, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social”. Establece además, como uno de los elementos prioritarios en todos sus ámbitos de actuación “la igualdad de Oportunidades en el sentido de integración de las políticas de igualdad de Oportunidades”.

En el **artículo 2** de este Reglamento, donde se establece el ámbito de aplicación del FSE, se incluye un apartado de “*medidas específicas para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo, incluido el desarrollo de su carrera y su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas, y para reducir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del sexo*”.

Las Políticas de Empleo y la Igualdad de Oportunidades:

Con la introducción en el Tratado de Amsterdam (1997) de un nuevo título dedicado exclusivamente al empleo, se coordina en el ámbito comunitario las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros a través de la Estrategia Europea para el Empleo, que recoge las directrices a seguir por los Estados miembro en materia de empleo.

En el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en 2000, se acordó como objetivo estratégico de la Unión para 2010 el pleno empleo, por lo que la Estrategia Europea para

el Empleo se convierte en fundamental para la consecución de dicho objetivo. En concreto, en el Consejo Europeo de Lisboa se establecieron los siguientes objetivos cuantitativos para 2010:

- incrementar la tasa de empleo global en el conjunto de la Unión al 70% e incrementar la tasa de empleo femenina para que supere el 60%
- también se recoge el objetivo de crear servicios de guardería para el 33% de niñas y niños menores de 3 años y para el 90% de mayores de 3 años.

Como objetivos intermedios (para 2005) se establecieron en el Consejo de Estocolmo el incremento de la tasa de empleo global hasta un 67% y el incremento de la tasa de empleo femenina hasta un 57%. Asimismo, se complementaron los objetivos establecidos para 2010 indicando que la tasa de empleo de trabajadoras y trabajadores de mayor edad debe alcanzar el 50%.

Estos objetivos estratégicos ponen de manifiesto la necesidad y obligatoriedad (en el caso, por ejemplo, de financiarse con Fondos Estructurales) de introducir el principio de igualdad de Oportunidades en todos aquellos programas y proyectos relacionados con el empleo, como la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Para ello, es indispensable el uso de herramientas de análisis, como la perspectiva de género y el enfoque integrado de género o mainstreaming de género.

2.4. La Iniciativa Comunitaria EQUAL

Las Iniciativas Comunitarias son instrumentos de la política estructural de la Unión Europea propuestos por la Comisión con el fin de apoyar actuaciones de interés específico para el conjunto de los Estados miembros.

La Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EQUAL, financiada por el Fondo Social Europeo, se define como *“la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo”*.

La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los principios básicos de EQUAL. Su aplicación se lleva a cabo siguiendo la estrategia dual de la Comisión: a través de las medidas específicas contempladas en el Eje IV de la Iniciativa (compuesto por dos Áreas Temáticas: “Conciliación de la vida familiar y profesional” y “Reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres apoyando la eliminación de la segregación en el trabajo”) y a través de la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades de manera transversal en todos los Ejes.

Si atendemos a la Estructura de la Programación de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la importancia de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres no deja lugar a dudas: su Eje específico está dotado con cerca de un tercio del presupuesto de la Iniciativa, además de estar contemplado como principio transversal en todas las actuaciones de los proyectos EQUAL de todos los Ejes.

24

Siguiendo esta estrategia dual, que incorpora actuaciones específicas y transversales, se pretende que los proyectos financiados por esta Iniciativa Comunitaria logren la aplicación efectiva del principio de Igualdad de Oportunidades a través de la ejecución de **acciones concretas** que eliminen las desigualdades y discriminaciones existentes en el mercado de trabajo por razones de género, incorporando este principio transversalmente en todas las actuaciones y en todas las fases del proyecto.

Con esta finalidad, debe contemplarse en los programas de trabajo el empleo de **estrategias definidas** que incorporen el **enfoque integrado de género** en todas las fases de vida de un proyecto EQUAL: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

3. Qué supone integrar la Perspectiva de Género

3.1. Perspectiva de Género como óptica e Igualdad de Oportunidades como objetivo en proyectos de Inserción Laboral

Como ya se ha indicado, la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres consiste en la **eliminación de aquellos obstáculos sociales que generan desigualdad por razones de sexo**. Su finalidad es que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales alcanzando las metas que se propongan para sus vidas.

La Igualdad de Oportunidades aplicada al empleo supone conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral para hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio.

En este marco la **Perspectiva de Género** aplicada al mundo del empleo permite conocer los obstáculos a esa participación equilibrada de hombres y mujeres, evidenciando los orígenes y las consecuencias de las desigualdades y las discriminaciones en el mercado laboral sobre las que se debe intervenir para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

3.2. Incorporar la Perspectiva de Género como categoría y método de análisis en todas las fases del proyecto

Mainstreaming de género y medidas específicas. Relación de complementariedad.

Tal y como se ha apuntado al inicio de este apartado, las **medidas específicas o medidas de acción positiva** tienen como objetivo superar obstáculos específicos para la participación de mujeres. Esta estrategia es una de las más antiguas empleadas por la Unión Europea para promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral e implica el desarrollo de medidas específicas dirigidas a mujeres, para promover su empleabilidad y afianzar su posición en el mercado laboral. Es una estrategia a **corto y medio plazo** ya que pretende satisfacer necesidades prácticas de las mujeres, como es el caso del acceso al empleo.

Ejemplo:

Para insertar a mujeres en profesiones masculinizadas se desarrollan cursos de formación relacionada con estas profesiones exclusivamente para mujeres.

La **discriminación positiva** es un tipo de medida de acción positiva centrada en garantizar un resultado rápido privilegiando puntualmente a los/as integrantes de un grupo desfavorecido.

Ejemplo:

Para insertar a mujeres en profesiones masculinizadas se convenia con una empresa del sector que contraten a mujeres hasta que personas de los dos sexos estén equitativamente representadas en su plantilla.

El **Mainstreaming de género** es una estrategia a largo plazo que pretende superar obstáculos específicos de género para la participación equitativa de hombres y mujeres a través del diseño de medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades. Es decir, el Mainstreaming de género analiza las causas estructurales que producen la desigualdad entre los sexos y propone cambios en las organizaciones y en el entorno social para que hombres y mujeres participen equitativamente en todas las esferas de la vida.

Ejemplo:

Ante la segregación horizontal del mercado laboral se propone revisar y actualizar los procesos de orientación profesional de los sectores masculinizados y feminizados para evitar que se perpetúe esta discriminación de género.

Las medidas específicas y el Mainstreaming de género son dos estrategias que se complementan entre sí. Esto es lo que se conoce como la estrategia dual, que com-

bina el Mainstreaming de género con la generalización de actuaciones específicas destinadas a mujeres.

Integrar la Perspectiva de Género en todas las fases del proyecto:

La perspectiva de género debe aplicarse en todas las fases del proyecto: el diagnóstico, la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación, sin perder en todas ellas el objetivo de fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Aunque en la última parte de la publicación están desglosadas actuaciones concretas para cada una de las fases, señalamos algunas ideas globales.

Los **requisitos previos** para integrar la perspectiva de género son fundamentales: la existencia de personas o entidades especializadas en materia de Igualdad de Oportunidades que nos guíen a la hora de integrar la perspectiva de género en el proyecto. Éstas deben tener funciones claramente definidas y recursos que les permitan llevar a cabo sus tareas. Por otro lado, es también imprescindible sensibilizar, formar y capacitar en materia de Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas y entidades implicadas en alguna de las fases del proyecto, especialmente al personal técnico encargado de la ejecución directa del mismo, para que lleve a la práctica la integración del enfoque de género.

Al realizar el **diagnóstico** del territorio o sector en el que se va a desarrollar el proyecto, es recomendable realizar estudios propios y no recurrir exclusivamente a fuentes secundarias. En el diagnóstico se deben recoger siempre datos desagregados por sexo, la diferente situación de partida (diferente acceso y empleo de recursos, por ejemplo) de hombres y mujeres; también es imprescindible analizar y comparar las diferentes situaciones de discriminación y desigualdad que afectan a hombres y a mujeres, incluyendo estereotipos de género.

En la **planificación** se debe dar respuesta a aquellas situaciones de desigualdad y discriminación detectadas en el diagnóstico, proponiendo actuaciones encaminadas a superar los obstáculos encontrados que impiden la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el territorio o sector de actuación. Estas actuaciones podrán ser medidas específicas dirigidas a un solo colectivo desfavorecido para, por ejemplo, igualar el punto de partida con respecto al resto de personas beneficiarias de nuestro proyecto. Estas actuaciones también podrán ser medidas generales que integren la perspectiva de género dirigidas a todas las personas beneficiarias del proyecto. Es decir, la planificación de medidas específicas y de medidas generales de igualdad responden a la estrategia dual de la Unión Europea antes explicada.

En la **ejecución** es importante la elección de métodos participativos para trabajar con las personas beneficiarias del proyecto, trabajar las prácticas discriminatorias visibles y latentes de éstas y de las personas involucradas en la puesta en práctica de las actuaciones, utilizar el lenguaje no sexista en los productos y materiales del proyecto y asignar a entidades o personas especializadas en Igualdad de Oportuni-

dades la tarea de velar por el cumplimiento del principio en todas las actuaciones del proyecto.

El **seguimiento** y la **evaluación** se plantea como un **proceso constante y globalizado** que recoge y revisa la marcha cuantitativa y cualitativa del proyecto. El seguimiento tiene como objetivo principal procurar esta información para poder, si fuera necesario, replantear algunas de las actuaciones propuestas, tanto en su contenido como en los métodos empleados, incluyendo en este proceso a todos los agentes que intervienen en el proyecto.

Para llevar a cabo un buen seguimiento y una buena evaluación es imprescindible construir indicadores específicos adaptados a los objetivos del proyecto y que recojan en su formulación el principio de Igualdad de Oportunidades.

Para la construcción de indicadores se pueden retomar los datos relacionados con los objetivos de Igualdad de Oportunidades y las prioridades e ir construyendo los indicadores para cada área que permitan comparar y valorar los cambios:

- ❑ Si los servicios complementarios han contribuido a facilitar la asunción de responsabilidades familiares o han facilitado la participación en las acciones. (cuántas personas han utilizado el servicio, si son hombres o mujeres, en qué ha contribuido a la mejora de la situación de las mujeres, etc.).
- ❑ Si la formación ha contribuido a fortalecer los perfiles profesionales y a estabilizarse en el empleo. (cuántas mujeres han participado, en qué formación y cuál ha sido el resultado según las posibilidades de inserción inicial).
- ❑ Si las acciones de inserción han mejorado en general la calidad de vida de las mujeres (aumento del poder adquisitivo, mayores posibilidades de estabilizarse, mayor independencia y autonomía, mayor autoestima,...).
- ❑ Si la formación en Igualdad de Oportunidades a los técnicos/as ha cambiado el enfoque de su trabajo (cuántas personas han participado, cambios de actitudes, hacia qué temas, etc.). Si las alumnas y alumnos han percibido en el personal técnico y formador sensibilidad hacia este tema, etc.

Así podríamos seguir elaborando indicadores y variables para cada área y poder constatar los cambios producidos.

4. Obstáculos más comunes y cómo afrontarlos

Aunque en el apartado III “Aplicación práctica en el ciclo del proyecto” nos centraremos en las dificultades de cada fase de un proyecto EQUAL de Inserción, podemos señalar, a nivel general, algunos obstáculos a tener en cuenta desde la dirección y gestión de los proyectos, así como las alternativas para afrontarlos.

Obstáculos	Alternativas
Insuficiente sensibilidad sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los niveles decisorios.	Sensibilización y formación para propiciar la asunción de la Igualdad como responsabilidad y compromiso.
Carencia de Recursos Humanos y presupuestarios.	Asignación de recursos para cubrir necesidades prácticas complementarias y para acciones de sensibilización.
Falta de personal experto en asuntos de género.	Contemplar la formación en análisis de género y/o incorporar personas técnicas especialistas.
Falta de indicadores específicos para medir los resultados.	Incorporar la evaluación del impacto como procedimiento habitual. Diseño de indicadores de género que garantice la calidad de los servicios y procedimientos.
La perspectiva de género aparece a veces como una referencia obligada sin desarrollo posterior.	Debe incorporarse la perspectiva de género en todas las fases de un proyecto, determinando los cursos de la acción. Debe velarse expresamente por ello en cada fase.
Falta de análisis e información adecuada que permita establecer un diagnóstico con perspectiva de género.	No sólo hay que hacer estudios específicos, es necesario que cada estudio sobre cualquier aspecto que afecte a la vida de las personas de un contexto, contemple la variable sexo y la comparativa entre ambos, en el tratamiento de la información. Hay que elevar a los organismos competentes la sugerencia de incorporar la variable sexo en todos los tratamientos de la información que desarrollen.

<p>Dificultades para encontrar entidades que trabajen en la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades desde la perspectiva de género (personas con discapacidad, minorías étnicas...).</p>	<p>Hay que contar con entidades de este tipo. Si estas no existiesen, se consultará expresamente a personas expertas y/o entidades representativas de estos sectores (por ejemplo una asociación de mujeres gitanas, mujeres con discapacidad...) aunque no estén trabajando el tema de la inserción laboral con el objetivo de detectar y conocer las necesidades, demandas y barreras específicas de las mujeres con esa doble discriminación.</p>
<p>Personas o entidades que participan en el proyecto manifiestan posturas de clara falta de sensibilidad o formación sobre la Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Estas manifestaciones no deben ser ignoradas. Han de recogerse todas aquellas dificultades que encuentren las entidades o el personal técnico para integrar el enfoque de género en el desarrollo de las actuaciones, como una debilidad del proyecto que debe ser reorientada mediante la búsqueda de alternativas.</p> <p>Han de crearse los mecanismos necesarios para garantizar la formación del personal técnico y la sensibilidad de las entidades hacia la búsqueda de la Igualdad de Oportunidades en todas las fases del proyecto.</p>

5. Errores más comunes a la hora de integrar el enfoque de género

Construir un proyecto desde la perspectiva de género implica muchos detalles y puede producir confusiones en los equipos. *“La incorporación de la perspectiva de género no es algo tan sencillo como: agréguese la palabra mujeres y agítes”,* Patricia Rui-Bravo y Maruja Barring.

Algunos de los errores que se han ido observando en los proyectos son:

- ❑ Dentro del proyecto no se desagregan los datos que obtenemos por sexo, ni se va incorporando la variable sexo a todo el tratamiento de la información y la comparativa entre sexos.

En este punto conviene recordar que se comete un error al confundir el análisis de los datos desagregados por sexo con el análisis de género. No es lo mismo. El análisis de género ha de partir de datos desagregados y la comparativa entre sexos se utiliza para detectar efectivamente donde se producen las desigualdades. De hecho, muchos de los análisis de los datos que se realizan en el transcurso y evaluación de las actuaciones del proyecto no hacen visibles las situaciones de mujeres y hombres.

- ❑ Las necesidades de las mujeres no forman parte de los objetivos estratégicos del proyecto.

Fruto del diagnóstico y la comparativa entre sexos, debe haber una definición explícita en los objetivos relativa a la Igualdad de Oportunidades; de no estar así establecido explícitamente, no se podrá actuar con coherencia desde la perspectiva de género.

Este objetivo debe aparecer en cada fase.

- ❑ No es suficiente con plantear objetivos supuestamente neutros, que no discriminan a las mujeres, u objetivos específicos dirigidos a las mujeres sin más; un objetivo específico dirigido a mujeres no tiene por qué potenciar la Igualdad de Oportunidades. Los objetivos bien planteados tienen que ayudar a avanzar hacia la igualdad y a reducir la brecha existente entre géneros.

No se puede actuar de manera neutral si partimos de la puesta en evidencia de una situación de desigualdad. **Tiene, por tanto, que haber una intervención intencionada a favor del colectivo o grupo desfavorecido.**

Son errores comunes:

- ❑ Pensar que se introduce la perspectiva de género en un proyecto de inserción por el mero hecho de actuar con la población femenina. En ocasiones, su éxito o

fracaso se mide por el número de inserciones, sin tener en cuenta las características y condiciones de las mismas ni las repercusiones en la calidad de vida de las mujeres insertadas.

- ❑ Pensar que tener en cuenta a las mujeres y las diferencias de género significa perjudicar a los hombres. La intervención es beneficiosa para todas y todos.
- ❑ Entender a las mujeres como colectivo y tratarlo, además, homogéneamente. Aunque existen condiciones comunes por razón de género, éstas no deben ocultar la especificidad de cada persona.
- ❑ Presumir que las entidades que representan a los grupos de mujeres en la Agrupación de Desarrollo tienen la capacitación necesaria para integrar la perspectiva de género en los proyectos de manera transversal. El hecho de incorporar una Asociación de Mujeres, no supone que ésta tenga necesariamente entre sus objetivos la consecución del principio de igualdad.
- ❑ Asignar las funciones y actividades relacionadas con este aspecto a una sola entidad o persona. Se corre el riesgo de perpetuar la concepción de que es asunto de otros y responsabilidad de las propias mujeres, además de dificultar su aplicación transversal. Aunque la integración de la perspectiva de género esté guiada por una persona o entidad experta, debe ser incorporada por todas las personas integrantes del equipo técnico y estar presente en las decisiones del equipo de gestión.
- ❑ Favorecer la presencia de entidades que representen los intereses de las mujeres, pero no su participación activa en los órganos de toma de decisiones, mediante la articulación de mecanismos que les permitan contribuir en todos los momentos del desarrollo del proyecto.
- ❑ Definir objetivos de Igualdad de Oportunidades, pero no traducirlos en actuaciones y, por tanto, no dotarlos de los recursos humanos, técnicos y económicos que permitan su materialización.
- ❑ Trabajar únicamente del lado de las personas. La Igualdad de Oportunidades es un ámbito complejo en el que están implicados diferentes actores desde distintos niveles que deben asumir su responsabilidad (administraciones públicas, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, tejido asociativo, etc.).
- ❑ Incorporar medidas en una sola fase de los procesos de inserción. No pensar en todas las fases de un proceso, desde su concepción hasta la evaluación de impacto ni en todas las personas y entidades implicadas en cada una de ellas.
- ❑ Presumir la sensibilización del personal técnico hacia la Igualdad de Oportunidades o presuponer su capacitación para aplicar la perspectiva de género. Incorporar la perspectiva de género requiere mucho más que buena voluntad; requiere capacidad técnica.

- Introducir la perspectiva de género como mero instrumento técnico, incorporándola al proyecto al margen de las propias mujeres, desde una perspectiva de arriba – abajo.

En resumen, la incorporación de la perspectiva de género no es:

- ⇒ Una moda. Es algo que surge de necesidades y situaciones constatadas.
- ⇒ Una receta mágica que se aplique sin más. Requiere un trabajo y una atención constante y permanente.
- ⇒ Pensar que un proyecto que atiende a mujeres, a veces incluso de manera mayoritaria, es un proyecto que incorpora perspectiva de género.
- ⇒ Sólo realizar acciones positivas a favor de las mujeres, aunque éstas sean una parte habitual e importante en este proceso.
- ⇒ Sólo realizar intervenciones que inicialmente no sean discriminatorias para las mujeres con respecto a los hombres; es realizar una intervención intencionada a favor del colectivo o grupo desfavorecido.

6. Puntos clave

Por último, como resumen y para no olvidar ningún aspecto importante, revisaremos el enfoque de género en:

- ❑ **El marco organizativo y en la estructura de funcionamiento:** el tipo de entidades que tienen presencia en la AD y si alguna tiene experiencia y capacitación técnica en Igualdad de Oportunidades.
- ❑ **El compromiso de la dirección con el objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:** si la dirección asume el compromiso con todas las consecuencias e implicaciones, desde la propia concepción del proyecto.
- ❑ **La difusión de objetivos y resultados del diagnóstico:** si se difunden las intenciones de Igualdad de Oportunidades y los resultados completos del diagnóstico.
- ❑ **La creación del equipo y su formación:** si se incorpora en la selección y si se forma a todo el equipo del proyecto en Igualdad de Oportunidades y en aplicación de la perspectiva de género.
- ❑ **La participación e implicación de agentes:** si a través de distintos medios se implica y sensibiliza a todos los agentes en esta tarea, empleando metodologías activas y participativas.
- ❑ **El apoyo especializado:** si está integrado en las AD desde el inicio o se aporta en momentos concretos del desarrollo del proyecto el apoyo técnico especializado en temas de género.
- ❑ **Los objetivos y acciones concretas y a corto plazo:** si se proponen objetivos cuantificables y acciones concretas y globales en cada fase del ciclo del proyecto, con asignación de personal técnico y recursos económicos suficientes.

III. Aplicación práctica en el ciclo del proyecto

Abordar la aplicación de la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto implica la revisión de todos y cada uno de los pasos, desde la idea inicial hasta la elaboración de la memoria final y transferencia de resultados, acompañando con detenimiento todo el proceso.

Las propuestas de actuaciones recogidas en esta guía son sugerencias, que no limitan ni agotan las posibilidades, sino que más bien incitan a la adaptación del proyecto a la realidad, territorio, colectivo, etc. **Cada proyecto encontrará sus propias actuaciones**, según las prioridades que defina, si tiene en cuenta los objetivos que persigue la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y existe un compromiso técnico y económico entre las entidades impulsoras y gestoras.

En este caso, y fruto de la **experiencia de las entidades que componen el grupo de trabajo**, se toman como referencia las fases de los proyectos de la Iniciativa EQUAL, desglosando acciones en cada una de ellas. Para cada una de estas fases se indican algunos obstáculos o dificultades con las que podemos encontrarnos, con sugerencias y ejemplos en cada apartado sobre cómo superarlos.

1. Diagnóstico, diseño y planificación

1.1. Búsqueda de información sobre la población, territorio o sector

Una planificación efectiva requiere como primera aproximación la búsqueda de información sobre la población, el territorio y/o el sector en el que se desarrolla el proyecto, con el objeto de realizar un diagnóstico lo más exhaustivo y real posible, que contemple necesidades y potencialidades relacionadas con la inserción laboral en un contexto concreto.

Resulta imprescindible desde este momento invertir esfuerzos en recabar información desagregada por sexo de cada variable o realidad a investigar y, paralelamente, reflejar cuantitativa y cualitativamente las diferencias existentes entre mujeres y hombres en las conclusiones. El diagnóstico deberá recoger también las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con la inserción laboral. Si falta información el resto del proyecto puede fracasar porque las actuaciones no serán adecuadas.

La falta de información desagregada por sexo suele ser una de las carencias a tener en cuenta en la conclusión del diagnóstico previo, por tanto debe valorarse la **posibilidad de incluir la realización de estudios, análisis e investigaciones desde la perspectiva de género como actuaciones del propio proyecto.**

36

La intención es visibilizar la realidad de las mujeres y hombres, así como las diferencias en las relaciones de género en el empleo. Es necesario prestar especial atención a los prejuicios y estereotipos existentes para obtener la información más real posible.

Las informaciones generales se cruzan con las variables específicas por colectivos, áreas y otras características. La información debe referirse, en la medida de lo posible, a nuestro entorno más cercano, en función del área de intervención del proyecto.

No debe olvidarse que no son simples datos, deben ser utilizados desde la perspectiva de género y sin perder de vista la "idea" general del proyecto. Por eso, las personas que inicien la planificación deberán ser conscientes y partícipes de esa "idea" y estar sensibilizadas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La recogida de información condiciona la planificación de acciones. Hay que prestar especial atención a la información relacionada con las necesidades de conciliación de vida laboral y familiar.

Posibles obstáculos

- Falta de datos desagregados por sexo y comparativos en el ámbito municipal y comarcal.
- Dificultades de acceso a datos y de detección de personas con formación e información.
- Información poco actualizada y falta de concordancia entre distintas fuentes.
- Falta de estudios específicos e invisibilidad sobre la realidad de las mujeres y sus necesidades.
- Falta de información sobre recursos que atiendan a necesidades específicas.
- Distinta experiencia previa en el trabajo con las mujeres y personas de los colectivos EQUAL en los distintos territorios y entidades.
- Falta de interrelación entre situaciones y condición de género con especificidades por pertenencia a otras culturas, grupos o colectivos.

Actuaciones propuestas

A. Recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre la población objeto de intervención.

37

Tipo de información:

- **Datos de personas desempleadas combinando variables por sexo** con: edad, titulación, áreas de capacitación, zona geográfica, grupos poblacionales, necesidades especiales (discapacidad), responsabilidades familiares (número de hijas/os, dependencia, familias monomarentales/parentales), necesidades económicas (percepción de prestaciones...), etc.
- **Situación general de las personas ante el mercado laboral teniendo en cuenta el género:** niveles de ocupación por sector de actividad, según la categoría y tipo de puesto, según la adecuación entre la capacitación y el puesto desempeñado, según el salario y puesto, según las posibilidades de promoción, proyectos profesionales, necesidades complementarias de formación, posibilidades y expectativas ante el empleo, necesidades de formación personal, potencial laboral adquirido sin contrato o en economía sumergida, conocimientos adquiridos en actividades de cuidado, distribución de responsabilidades familiares, ocupación del tiempo de ocio, estereotipos y concepciones, barreras de acceso y promoción, etc.

Procedimientos y recursos:

Consultando fuentes estadísticas de entidades públicas y privadas, estudiando y analizando informes, proyectos y documentos de organizaciones de mujeres, reco-

pilando estudios sobre la situación de las mujeres y necesidades específicas e incluso realizando estudios específicos previos para el proyecto (elaborando encuestas a población muestra, a personal técnico de servicios de empleo, organizando grupos de discusión, contactando con representantes de grupos de mujeres para favorecer el empoderamiento y la capacitación de las propias mujeres, etc).

Ejemplo:

En un proyecto de inserción laboral en general, en el que los datos suelen ser más globales y no tan exhaustivos atendiendo a diferentes factores de desigualdad, pueden especificarse datos sobre situaciones de desventaja social que habitualmente tienen mayor relevancia para mujeres: explotación sexual, violencia doméstica, familias con responsabilidades familiares no compartidas, riesgo de exclusión y otras que existan en el territorio.

Si el proyecto se dirige a uno o varios colectivos, debe profundizarse y delimitar la información según las necesidades especiales de inserción (por sexo): es el caso de personas con discapacidad, personas inmigrantes, gitanas, emigrantes retornados, población rural, etc.

B. Recogida de información sobre la realidad empresarial.

38

Tipo de información:

Configuración y tipo de las estructuras empresariales, regímenes jerárquicos y quién los ocupa, tipos de puestos según la actividad de la empresas, horarios, turnos, perspectivas de cambio relacionadas con el género, si existen o existieron medidas de acción positiva y resultados, mecanismos de discriminación visibles y ocultos, barreras directas e indirectas de acceso y promoción, procesos de selección de personal, diferencias entre pequeñas y medianas empresas y quién las gestiona, etc.

Procedimiento y recursos:

Consultando datos e informes de entidades y asociaciones empresariales, visitando empresas muestra de distintos sectores de actividad, realizando un estudio de las propias entidades miembros de la AD, realizando seminarios temáticos, etc.

Ejemplo:

En un proyecto que incluya acciones dirigidas a personas inmigrantes, se recogerán datos sobre los tipos de empresas y actividad en que están contratados/as, si son hombres o mujeres y en qué tipo de empleos trabajan, estereotipos según la nacionalidad de procedencia, si los procesos de selección recogen este dato y cómo influye en las posibilidades de empleo, etc. El análisis de estos datos servirá para el diseño de actuaciones específicas.

C. Recogida de información sobre entidades y asociaciones

Tipo de información:

- Recursos existentes específicos para mujeres y necesidades que cubren, su relación con los apoyos sociales, familiares, económicos, formativos. Cuáles son y cómo facilitan la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Recogida de información de entidades y profesionales con las que se puede colaborar en el proyecto para hacer el seguimiento de los objetivos de Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento y recursos:

Buscando información de asociaciones de mujeres de la zona, sindicatos, asociaciones feministas, fundaciones, federaciones mixtas con vocalías, grupos de mujeres o área de género, servicios públicos que atienden necesidades específicas, personas técnicas especializadas en género, asociaciones específicas de otra índole, según cobertura del proyecto: discapacidad, inmigración, agricultura, etc.

Ejemplo:

Cualquier proyecto de inserción suele buscar y recopilar información sobre el tejido asociativo, pero hay entidades que no tienen vinculación con el área de empleo e inserción y pueden ser una fuente de recursos importante: centros de acogida para mujeres víctimas de violencia, de explotación sexual, asociaciones de mujeres inmigrantes, vocalías de la mujer de federaciones vecinales, centros y fundaciones con proyectos específicos para mujeres (en muchos casos de formación y empleo), asociaciones de mujeres rurales, vocalías en los sindicatos. Existen directorios en las áreas, departamentos y concejalías de mujer de las distintas administraciones públicas.

D. Recogida de información sobre las características socioeconómicas de la zona.

Tipo de información

- Área de actuación. Situación y extensión del territorio. Nº de municipios. Tamaño de los mismos. Población, hombres, mujeres, en números absolutos, densidad de población. Núcleos de concentración de la población.
- Cambios demográficos. Evolución de la población y tendencias. Movimientos migratorios tradicionales y emergentes. Consecuencias en el mercado de trabajo para hombres y mujeres.
- Cambios desde la perspectiva doméstica en las relaciones familiares. Conflictos de género y generación.

- Redes de comunicación. Accesibilidad a los servicios y recursos por parte de hombres y mujeres.
- Evolución, transformaciones y tendencias de los mercados de trabajo. Incidencia y pronóstico de la situación para hombres y mujeres.
- Sectores productivos predominantes y su incidencia en la configuración del mercado de trabajo y la estructura familiar.
- Elementos culturales que inciden en el mercado de trabajo.

Procedimientos y recursos:

- Consulta de fuentes estadísticas: INE, INEM, padrones y censos municipales, anuarios elaborados por entidades públicas o privadas, (Consejerías, Bancos, Cajas, Cámaras de Comercio, etc.), servicios regionales de empleo.
- Estudios realizados a través de iniciativas comunitarias anteriores (EMPLEO-NOW, primera fase de la Iniciativa EQUAL), estudios de universidades, etc.
- Entrevistas en profundidad con informantes clave.

40

E. Recogida de información sobre políticas y recursos desde la perspectiva de género.

Tipo de información:

- Análisis de planes de empleo nacionales, regionales y, en su caso, locales. Incidencia en el territorio y en los grupos de personas diferenciando entre hombres y mujeres.
- Análisis del área de empleo de los Planes Nacionales, Regionales y Municipales de Igualdad de Oportunidades y nivel de aplicación real.
- Recursos de empleo específicos para mujeres. Incorporación real de la perspectiva de género. Métodos y técnicas específicas utilizadas.
- Complementariedad de recursos y servicios.
- Identificación de experiencias exitosas en la integración sociolaboral de las mujeres.
- Medidas específicas para mujeres y análisis de su aprovechamiento, adecuación e incidencia en los diferentes grupos de mujeres.

Procedimientos y recursos.

- Identificación de recursos por área de actuación (municipio, barrio, región, etc) mediante consultas a bases de datos de los organismos competentes de cada programa, consulta a responsables de políticas de empleo, etc.
- Análisis de informes de evaluación de planes, programas y medidas.
- Encuestas y entrevistas a los y las profesionales que trabajan en estos programas en el nivel más próximo a la población.
- Consulta a las mujeres mediante grupos de trabajo, encuestas, etc.

F. Recogida de información sobre la realidad formativa en el territorio de referencia

Como factor principal en la inserción y promoción laboral de las mujeres y hombres, la formación ocupa un lugar importante en cuanto a la empleabilidad de las personas.

Tipo de información:

Presencia femenina en los diferentes niveles de formación reglada y formación no reglada, oferta formativa en la que las mujeres están subrepresentadas y sobrerrepresentadas (Educación Secundaria, Formación Profesional, Formación Ocupacional, Formación Continua) niveles de analfabetismo femenino, tipo de elecciones de estudios universitarios según el sexo, número y clase de centros específicos de educación de adultos/as, mecanismos de discriminación visibles y ocultos, barreras directas e indirectas de acceso a la formación, características de impartición de la formación, si existen o no medidas de apoyo social establecidas, etc.

41

Otras propuestas

- Elevar a los organismos competentes la sugerencia de incorporar la perspectiva de género en los estudios y datos estadísticos.
- Realizar estudios específicos sobre el territorio y el colectivo (por ejemplo, realización de una EPA local).
- Fomentar la coordinación y la colaboración entre instituciones en el manejo de datos.
- Diseñar bases de datos para desagregar por género y edad.
- Realizar seminarios locales para analizar la realidad desde la perspectiva de género y promover la toma de conciencia y la sensibilización.

1.2. Diagnóstico de la situación

Si la recogida de información ha sido completa, es más fácil elaborar el diagnóstico de necesidades y potencialidades y establecer las prioridades para definir el proyecto.

Es conveniente contar en el diagnóstico con entidades y personas expertas en género y con la participación de las propias mujeres (diagnóstico participativo).

*La finalidad del diagnóstico es que contemple la **identificación de necesidades y potencialidades**:*

- ✓ *comunes y diferenciadas según el género: laborales, profesionales, formativas, personales, sociales....,*
- ✓ *en cuanto a aspectos relacionados con la inserción: barreras de acceso y promoción en entornos masculinizados, condiciones ante el empleo, segregación horizontal y vertical, posibilidades de autoempleo, autovaloración personal y profesional, necesidades formativas y de acompañamiento, influencia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas;*
- ✓ *tanto las básicas como las estratégicas (mayor reconocimiento, valor, poder...).*

42

Debe ser incluida en el diagnóstico una **previsión de resultados y efectos**, que permita combinar causas de desigualdad de género y consecuencias de las medidas promotoras de Igualdad del proyecto, ya que a veces este ejercicio provoca un cambio de estrategias.

Posibles obstáculos

- Dificultad de obtener información sobre doble discriminación: inmigrantes, jóvenes, paradas de larga duración, etc.
- Invisibilidad de la realidad de las mujeres y del enfoque femenino sobre problemáticas comunes.
- Falta de concordancia entre distintas fuentes.
- Falta de experiencia en medidas específicas.

Actuaciones propuestas

A. Identificación y descripción de necesidades y potencialidades de la población.

Variables:

- Identificación de necesidades de formación profesional general y sus variables por género y las de formación específica para mujeres, prioridades según sector empresarial.
- Identificación de necesidades de formación personal complementaria y de orientación.
- Identificación de necesidades de acompañamiento en la inserción según el diagnóstico situacional individual, teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres de forma diferencial.
- Identificación de barreras internas que pueden dificultar la consecución del objetivo profesional.
- Identificación de las áreas de actividad empresarial con más potencial para las mujeres.
- Determinación exhaustiva de colectivos susceptibles de participar en el proyecto con las variables detectadas en la obtención de información.
- Establecimiento de perfil de usuarias y usuarios en general.
- Identificación de necesidades y servicios de apoyo, como cuidado de personas dependientes, ayudas económicas, etc.
- Identificación de medidas de acción positiva ya existentes y de aquellas que se pueden poner en marcha.
- Descripción de necesidades de sensibilización y mecanismos para cubrirlas.
- Establecimiento de indicadores previos de posibles resultados de cada intervención relacionada con la Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento: Analizando la información recogida, estableciendo prioridades por cuestión de género y estructurando las acciones del proyecto. Realizando un diagnóstico participativo.

B. Identificación de necesidades en el entorno empresarial y social.**Variables:**

- Identificación de servicios complementarios existentes y de carencias que puede cubrir el proyecto.

- Identificación de barreras discriminatorias para el acceso y promoción de las mujeres. Descripción de mecanismos y medidas que se pondrán en marcha para paliarlas.
- Identificación de resultados de medidas de acción positiva ya existentes y determinación de cuales se pueden impulsar en empresas, en los miembros de la AD y en otras entidades.
- Identificación de necesidades de sensibilización y cuáles pueden ser más efectivas en el ámbito empresarial y social para contribuir a eliminar las discriminaciones: campañas publicitarias, entrevistas personales, etc.
- Identificación de cambios potenciales en las empresas, seleccionando empresas o entidades muestra y tipo de intervención concreta.
- Revisión de conclusiones de proyectos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y empleo, como la primera fase de EQUAL, Iniciativa NOW, etc.
- Revisión de materiales y detección de necesidades de material complementario en sensibilización.

Procedimiento y recursos:

Promoviendo foros de debate, mesas temáticas de Igualdad, grupos de participación con representantes sindicales, entidades sociales y empresariales, etc. Organizando cursos de formación en perspectiva de género y de sensibilización, jornadas permanentes de reflexión con personal técnico que atiendan necesidades específicas, etc.

Ejemplo:

El equipo que realiza el diagnóstico se compone de personas formadas o con experiencia en Igualdad de Oportunidades. Para el diagnóstico de la situación se contacta con entidades y personas que en el territorio tienen experiencia en el desarrollo de iniciativas comunitarias y de desarrollo rural (Proder, Leader). Se revisan materiales fruto de los proyectos e informes de evaluación. Se mantienen entrevistas con informantes clave: agentes de desarrollo local de cada municipio y entrevistas en profundidad con responsables políticos y representantes de entidades que trabajan con los grupos destinatarios, incorporando siempre cuestiones específicas para valorar la Igualdad de Oportunidades. Se termina el proceso presentando y trabajando los resultados en grupos de trabajo compuestos por entidades que representan a las mujeres así como las que tienen entre sus objetivos la Igualdad de Oportunidades.

1.3. Formulación del proyecto nacional y transnacional

En la definición escrita del proyecto es donde se valora globalmente la coherencia de todo el proyecto en materia de Igualdad de Oportunidades e inserción. Se valora desde la elaboración de objetivos, la coherencia con las acciones o actividades, la evaluación, etc, tanto en el proyecto nacional como transnacional.

Si no existe definición explícita en los objetivos relativa a la Igualdad, no se obliga a actuar desde la perspectiva de género, estos objetivos han de estar presentes cada fase.

No es suficiente plantear objetivos neutros, que no discriminen a las mujeres u objetivos específicos dirigidos a mujeres sin más, deben ser objetivos estratégicos que ayuden a avanzar y reducir la brecha existente entre géneros en el mercado laboral.

En todas las actuaciones debe existir una intervención intencionada a favor de los colectivos desfavorecidos.

Posibles obstáculos

- No existir coherencia entre todas las fases del proyecto en cuanto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- No establecer la dotación económica suficiente para el desarrollo de las acciones planteadas.
- En la **formulación** del proyecto no basta agregar la palabra “mujeres” ni incluir algunos objetivos específicos dirigidos a ellas, sino que es preciso que todos y cada uno de los objetivos del proyecto persigan la Igualdad de Oportunidades.
- No realizar una formulación de objetivos relacionados con la Igualdad de Oportunidades, realista, clara y medible. Es necesario, para que los objetivos no se conviertan en una mera declaración de intenciones, que sean cuantificables, que sean medibles. Es necesario determinar dónde, cuánto, en qué medida lo haremos, y cuándo, en qué plazo, pretendemos hacerlo.

45

Actuaciones propuestas

- Revisión de la coherencia entre la descripción de la realidad y la formulación de objetivos, actividades, publicaciones, hipótesis de cobertura, presupuestos, evaluación y cualquier otro apartado a incluir en los proyectos nacional y transnacional.
- En la formulación del proyecto es necesario explicitar los objetivos y finalidades que se pretende alcanzar con su realización. Estos deben estar en consonancia

con el diagnóstico y las necesidades detectadas, los objetivos deben derivarse de la definición de los problemas de la fase de diagnóstico. En este punto es necesario recurrir a la información del diagnóstico, en el que se habrán evidenciado los problemas generales a los que pretende dar respuesta el proyecto, y la problemática particular de cada uno de los sexos.

- ❑ Se deben establecer, siempre que sea necesario, objetivos específicos para mujeres y hombres en función de sus necesidades.
- ❑ Los proyectos que aspiren a integrar la perspectiva de género deben incluir, como una de sus finalidades, contribuir a equilibrar las posiciones sociales de mujeres y hombres en el contexto en el que se desarrollan, así como tratar de paliar los obstáculos específicos a los que las mujeres se enfrentan como resultado de su posición social.
- ❑ Definir, en consonancia con los objetivos planteados, qué **medidas y actuaciones** se deben poner en marcha para que estos objetivos no se queden en una mera formulación que no se materializa en actuaciones concretas.

Definir **cómo** se va a hacer (**Metodología**). Elección de los instrumentos metodológicos. Los métodos y técnicas a utilizar dependen en cada caso concreto de una serie de factores tales como la naturaleza del proyecto y los objetivos de la intervención. Por ejemplo:

- Emplear métodos participativos, es decir, involucrar en el proyecto a representantes de los grupos destinatarios, tanto a mujeres como a hombres.
- Emplear lenguaje e imágenes no sexistas, es decir, que no oculten, infravaloren o estereotipen a las personas de uno u otro sexo.
- ❑ Definir **dónde** se va a hacer (**Localización**). Es decir, localizar geográficamente la zona en la que el proyecto va a intervenir, teniendo en cuenta las características particulares de la zona que pueden influir en el proyecto y afectar de forma diferente a mujeres y hombres.
- ❑ Definir **cuándo** debe hacerse (**Temporalización**). Determinar cuál es la duración total del proyecto, así como el ritmo y la sucesión de las actividades a realizar. Las personas destinatarias, mujeres y hombres, tienen una disponibilidad distinta en función de sus circunstancias cotidianas, por eso, se debe procurar diseñar actuaciones flexibles, para facilitar la participación de personas con menor disponibilidad de tiempo.
- ❑ Definir cómo se va a costear (**Presupuesto**). Si se ha incorporado correctamente el enfoque de género en la planificación, el presupuesto no entraña ninguna dificultad. Es necesario, no obstante, controlar que los gastos sean coherentes con los objetivos enunciados y las actuaciones planificadas: si se ha reflejado claramente en los objetivos del proyecto el principio de la Igualdad de Oportunidades,

las acciones encaminadas al fomento de esta Igualdad deben tener suficientes recursos económicos asignados.

- ❑ Definir quién o quiénes van a llevar a cabo el proyecto (**Recursos Humanos**). Los proyectos con perspectiva de género deben contar con personal formado en género e igualdad. Esta capacitación puede ser exigida previamente o puede ser planificada como una acción más dentro del proyecto. En caso de que esto no fuera posible, se puede contar con la asistencia técnica de una o varias personas expertas en género. Por otra parte, se hace necesario revisar los criterios de contratación de personal para evitar discriminación por razón de sexo y promover la eliminación de segregaciones en las distintas ocupaciones en función del sexo.
- ❑ Determinar quién o quiénes tienen **responsabilidades** (dirección, coordinación y supervisión) Otro de los aspectos claves de la formulación del proyecto es determinar claramente las responsabilidades: establecer quién o quiénes deben dirigir el desarrollo del proyecto, quién o quiénes deben supervisarlos, quién o quiénes deben coordinar a las personas y entidades participantes,... Es preciso que las personas que tienen responsabilidades en el proyecto tengan sensibilización, formación o experiencia en Igualdad de Oportunidades o, en su defecto, que cuenten con apoyos (equipo de trabajo, asistencia técnica,...) que subsane esta carencia. Es necesario, asimismo, definir mecanismos y proponer medidas que permitan a las mujeres participar plenamente y en condiciones de igualdad en los niveles de dirección, para tratar de combatir así, en el ámbito del proyecto, la segregación vertical.

2. Establecimiento de la agrupación de desarrollo

2.1. Búsqueda de entidades socias

Si la búsqueda de información sobre entidades del entorno ha sido amplia y exhaustiva, se puede determinar cuales serán las que pueden contribuir en mayor medida al desarrollo efectivo del proyecto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

La finalidad es invertir esfuerzos para que se incorporen, como miembros de la Agrupación de Desarrollo, entidades que favorezcan el seguimiento constante en la incorporación de la perspectiva de género, de manera que se rentabilicen los recursos de la zona.

Velar por la Igualdad de Oportunidades debe ser responsabilidad de todas las entidades de la AD, aunque se apoye a nivel técnico en entidades o personas más especializadas. Todas las entidades han de tener compromiso y sensibilidad, no asignar esa tarea a una sola entidad.

En cada territorio es posible contactar y conseguir acuerdos globales o concretos tanto en temas de Igualdad como de colectivos específicos. Cada vez son más las entidades que, aun siendo otro su ámbito de trabajo, cuentan con un área de mujer, de género o similar.

48

Posibles obstáculos:

- Escasez en el territorio de organizaciones que trabajen por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y/o el empleo como objetivo central.
- Es habitual que las asociaciones profesionales o empresariales conserven un discurso oculto discriminatorio aunque respeten el lenguaje y otros formalismos.
- Es común que los equipos de las entidades no cuenten con especialistas en género.
- Son escasas las entidades que están concienciadas e implicadas en convertir la Igualdad de Oportunidades en objetivo de trabajo y en introducir la perspectiva de género en su trabajo cotidiano.

Actuaciones propuestas

- Detección, contacto e incorporación en la AD de entidades que tengan alguna o varias de las siguientes características:
 - Organizaciones, federaciones, grupos de mujeres participativas o que generen servicios dirigidos a mujeres.
 - Entidades con experiencia en incorporación de la perspectiva de género en sus programas y actuaciones, sean o no específicas de mujeres.
 - Con compromiso real hacia la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Con personal técnico experto en materia de género e igualdad.
- Aplicación de los mismos criterios en la búsqueda de entidades transnacionales.
- Incorporar y definir un “perfil institucional de género” que ayude a identificar criterios de la entidad o personas que la representen: características relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, aportación, capacidad de compromiso, etc.
- Conseguir la implicación como entidad colaboradora de servicios dirigidos a mujeres de las administraciones públicas (casas de acogida, etc.), Universidades...
- Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas como eje transversal a través de acciones de apoyo técnico, sensibilización y formación de personal directivo y técnico.
- Organización de foros, jornadas, seminarios, grupos de trabajo que analicen distintas temáticas y favorezcan la interrelación y el intercambio de experiencias entre las entidades.

Ejemplo:

Si en el proyecto tienen especial relevancia las acciones dirigidas a personas con discapacidad, tratar de contactar con:

Entidades de personas con discapacidad, indagar si tienen área o departamento de mujer. Otras entidades de empleo, constatar si tienen actuaciones específicas dirigidas al colectivo teniendo en cuenta el género. Entidades de mujeres, ver si tienen servicios específicos para mujeres con discapacidad o pueden utilizar los generales (servicios accesibles, personal especializado en discapacidad...)

2.2. Formalización de la Agrupación de Desarrollo y funcionamiento interno

Si se han tenido en cuenta en la composición de la AD los aspectos del apartado anterior, es más fácil establecer un funcionamiento interno coherente con los objetivos de Igualdad.

En el funcionamiento interno para conseguir los objetivos de igualdad influye:

- ✓ *la composición en cuanto al tipo de entidades,*
- ✓ *el equilibrio en la representatividad de sexos en el personal directivo y con capacidad en la toma de decisiones,*
- ✓ *el compromiso grupal,*
- ✓ *el sistema de organización y toma de decisiones.*

El compromiso de contemplar, garantizar y velar por la Igualdad de Oportunidades debe estar presente en cada actuación de cada entidad y en su propio funcionamiento.

50

Posibles obstáculos

- Falta de implicación de las entidades socias en políticas transversales de Igualdad de Oportunidades. Consideración secundaria o como asunto del personal técnico, no del equipo decisorio.
- Dificultades al asumir criterios en torno a una estrategia eficaz.
- Grados diferentes de profundización y análisis de la problemática de género entre las entidades.
- Falta de formación específica del personal directivo y poca presencia de mujeres directivas.

Actuaciones propuestas

Composición:

- Presencia, con participación activa en la AD, de:

Responsables de organismos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas.

Figura de responsabilidad técnica de Igualdad de Oportunidades.

Entidades señaladas en el apartado de “búsqueda de entidades”

- Representatividad paritaria cuando la mayoría de personas directivas sean hombres. Buscar equilibrio.

Creación de plataformas en esta materia:

- Constitución de un comité de Igualdad de Oportunidades, estableciendo sus principios y funcionamiento.
- Constitución de mesas temáticas de Igualdad de Oportunidades como espacios participativos y de fomento de la capacitación y el empoderamiento de las mujeres, donde se realicen propuestas que puedan llegar a los órganos de dirección de la AD, para ser incorporadas en la líneas de actuación del proyecto.
- Creación de espacios conjuntos (formativos, grupos de trabajo) entre personal directivo y técnico de las entidades.
- Promover cursos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y formación para las entidades de la AD.
- Coordinación eficaz entre las entidades, sobretodo cuando se abordan colectivos con especiales dificultades de inserción o ámbitos específicos de inserción.

51

Ejemplo:

Creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, integrada por personas pertenecientes a cada una de las entidades pertenecientes a la AD y con distintas responsabilidades y dinamizada por una persona experta en género y en contacto con el desarrollo y la ejecución del proyecto.

Los objetivos son:

- Supervisión de las acciones emprendidas para garantizar que contienen la perspectiva de género.
- Propuesta de actuaciones tanto específicas, acciones positivas, como transversales en el proyecto.

Así, todas las actividades del proyecto (estudios, club de empleo, cursos, horarios, etc.) son evaluados en su diseño y desarrollo desde la perspectiva de género.

Compromisos:

- ❑ Diseño de un código de conducta y actuación común en materia de género, de forma que todas las entidades socias puedan tener una referencia de los principios que se comprometen a mantener:

Compromiso de incorporar la perspectiva de género en las acciones de cada entidad.

Medidas de acción positiva y otras estrategias en cada entidad, aplicadas a la selección de personal técnico, a las condiciones laborales, a facilitar la conciliación con la vida familiar.

Utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos y evitando otros mecanismos discriminatorios.

- ❑ Establecimiento de sistemas de identificación y seguimiento que permitan valorar la forma de aplicación y el propio funcionamiento de la entidad en relación a la Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Asignación presupuestaria específica para la aplicación de la perspectiva de género en las entidades pertenecientes a la AD.
- ❑ Responsabilizar a una entidad de la defensa de los intereses de las mujeres y, en general, de la Igualdad de Oportunidades, implicando al resto de entidades de la AD.

52

Ejemplos:

Diseño de un documento específico que recoja compromisos y aplicación en materia de género e Igualdad, que sirva de base para todas las entidades y en todo el desarrollo del proyecto. Es difícil conseguir los objetivos si no se interiorizan y practican en el seno de la AD.

3. Ejecución del Proyecto

3.1. Selección y formación del personal técnico del proyecto

El equipo técnico del proyecto tiene vital importancia para la incorporación de la perspectiva de género, porque gestiona las actuaciones que tienen contacto directo con las personas destinatarias. Lleva a la práctica programas de trabajo en los que se transmiten valores, expectativas que se consideran fundamentales para la toma de conciencia y la no reproducción de prácticas discriminatorias por razón de sexo.

Es importante que entre el personal técnico se unifiquen ideas y líneas de trabajo para que el desarrollo del proyecto pueda cumplir con los objetivos generales propuestos. Es necesario contar con una estrategia transversal para la aplicación de un enfoque integrado de género, que identifique las medidas de acción positiva necesarias y complementarias para la consecución de los objetivos en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro del proyecto.

En el proceso de selección del personal técnico es importante la presencia de personas expertas en género y la introducción como criterio de selección, de los conocimientos en Igualdad de Oportunidades y/o la experiencia en intervenciones con perspectiva de género.

Es fundamental transmitir la obligatoriedad y necesidad de implicación y compromiso en esta tarea de todo el personal técnico. No sirve de nada que una sola persona técnica se dedique a ello si en la formación, orientación y otros servicios de atención directa se reproducen estereotipos y mecanismos de discriminación.

53

Posibles obstáculos

- Escasa capacitación técnica en Igualdad de Oportunidades y Género en el personal técnico de proyectos de empleo. Aún son insuficientes los foros de análisis y difusión.
- Existe resistencia entre algunos/as técnicos/as a formarse e implicarse en la Teoría de Género. No la encuentran importante ni, en ocasiones, necesaria.
- Poca importancia que las propias organizaciones y administraciones suelen dar a la formación interna y continua.
- Dificultades para encontrar personas expertas que pueden impartir formación para la aplicación del análisis de género a los proyectos de empleo.

- ❑ Dificultades para establecer una metodología que permita compaginar el trabajo habitual con la formación (falta de disponibilidad horaria).

Actuaciones propuestas

- ❑ Procesos de selección no discriminatorios para el personal técnico y que valoren los conocimientos en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Incorporación de personas expertas en género al proceso de selección y que tengan capacidad de decisión en el proceso.
- ❑ Actuaciones de sensibilización y formación, utilizando métodos de formación-acción, sistemas de formación mixta (semipresenciales, tutorías on-line), para todas las personas que componen el equipo adaptadas a sus funciones (coordinación, formación, orientación, inserción-prospección, autoempleo, administración y otros específicos de cada proyecto). Contemplar la posibilidad de que la formación esté incluida dentro del horario laboral.

Recursos:

- Organización de cursos y talleres introductorios sobre análisis de género.
- Talleres, charlas, seminarios, grupos de trabajo para cada área funcional y otros abiertos en los que puedan participar otros agentes socioeconómicos de la zona.
- Asistencia a jornadas sobre este tema que organicen otras instituciones.
- Disponibilidad de asesoramiento directo con expertas/os de entidades especializadas, miembros o no de la AD.
- Diseño de materiales de apoyo y manuales dirigidos a técnicas/os y profesionales de empleo, formación y servicios sociales.
- Redacción de un código de aspectos a tener en cuenta por el equipo encargado de la selección para realizar entrevistas y valoraciones profesionales no discriminatorias. Inclusión de la Igualdad de Oportunidades en los perfiles profesionales y valoración de puestos de trabajo.

Ejemplo:

La presencia de monitoras en la formación en ocupaciones en las que las mujeres están subrepresentadas permite visibilizar y reforzar aspectos que facilitan la no segregación por razón de sexo en el mercado de trabajo.

3.2. Servicios de inserción laboral

3.2.1. Captación de personas destinatarias

Una vez definidos en el diagnóstico los perfiles y grupos de personas prioritarios, esta fase proporciona la posibilidad de contactar con el mayor número posible de personas destinatarias, adecuando las actividades a sus características y necesidades.

Es importante buscar fórmulas de captación en función del grupo al que se dirigen las acciones, en función del tipo de actuación, del territorio en el que se actúa y de los medios de los que se dispone.

La captación de personas destinatarias requiere en algunos casos de acciones concretas de sensibilización y motivación; sobre todo en el caso de muchas mujeres que, por su ámbito cotidiano vital no llegan a conocer los proyectos, o ni siquiera contemplan la posibilidad de participar en ciertas acciones, bien porque habitualmente participan hombres o porque no se sienten capacitadas para participar.

Es importante identificar los ámbitos en los que se mueven estas personas y establecer mecanismos de captación diferentes a los establecidos por los dispositivos habituales de los servicios de inserción.

55

Posibles obstáculos

- Existe en algunos casos desconocimiento de recursos o dificultades de acceso a los mismos, debido al alejamiento físico, dispersión o distancia.
- En ocasiones, es difícil hacer partícipes a personas en situación de desventaja social que llevan un tiempo en programas sociales y ven su situación crónica.
- Muchas mujeres plantean escasa disponibilidad de tiempo y horarios condicionados por responsabilidades familiares, trabajos agrícolas, etc.
- Existen reticencias y falta de apoyo familiar, sobre todo en casos específicos como mujeres con discapacidad o inmigrantes.
- Dificultades de captación en acciones en las que las mujeres están subrepresentadas.

Actuaciones propuestas

- Campaña de sensibilización programada, buscando nuevos canales y vías de comunicación, prestando especial atención a los grupos de personas que se encuentran fuera del circuito de recursos normalizados. Realizar un seguimiento

sistematizado y evaluación con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción de la información recibida por potenciales participantes.

- ❑ Amplia difusión de los servicios y actuaciones del proyecto a través de diferentes medios.
- ❑ Generar y comunicar la existencia de servicios anexos como transporte, cuidado de personas dependientes, becas de inserción, etc. para facilitar la formación e inserción profesional de las personas participantes.

Posibles canales y medios:

- Utilización de acciones formativas ya existentes en otras entidades, y en las que estén participando mujeres, para difundir el proyecto.
- Contacto, derivación y coordinación entre las entidades integrantes de la AD.
- Contacto con profesionales y servicios de atención a la población: servicios sociales de base, especializados y otros/as profesionales (atención a la motivación en el entorno familiar en los casos en que se necesite).
- Organización de charlas y talleres informativos en municipios, mancomunidades, etc. (en función del área geográfica del proyecto). Utilización de métodos participativos y de canales formales e informales de comunicación.
- Mailing personalizado en los casos que sea necesario.
- Campañas de difusión en medios de comunicación.
- Recurrir a la comunicación interpersonal, utilizando personas concretas que generen confianza entre las mujeres.
- Utilizar recursos existentes como intérpretes de lengua de signos, etc, para no generar exclusión desde el inicio.

Ejemplo:

Planificación de actividades dirigidas a grupos específicos con especiales dificultades de inserción: organización de talleres informativos sobre derechos y deberes de personas inmigrantes, aprovechando para sensibilizar y difundir el proyecto, organización de charlas o talleres participativos dirigidos a mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, mayores de 40 años, pertenencia a etnias discriminadas, mujeres con discapacidad, etc.

En zonas rurales pequeñas, contactar con personas clave que sirvan como referentes para las mujeres como vía para llegar a ellas más eficazmente.

3.2.2. Servicios de orientación y asesoramiento

La incorporación de la perspectiva de género por parte de los servicios de inserción en su trabajo directo con las personas destinatarias, tiene una repercusión especialmente práctica tanto en el trabajo técnico como en el diseño de las acciones y actividades. Se trata de un ámbito de trabajo muy cercano a las personas que puede marcar un proceso de inserción y muchos de los resultados se pueden medir de forma inmediata.

La finalidad es que el trato directo no reproduzca discriminaciones, estereotipos ni prejuicios por razón de sexo, que se trabajen barreras internas y externas de acceso y promoción en el mercado laboral y se diseñen medidas y servicios complementarios.

Actuación en lo concreto, orientación y asesoramiento, pero pensando en los objetivos globales; cubriendo necesidades básicas y pensando en la mejora de la calidad en el acceso al empleo de todas las personas y, en especial, de las mujeres.

Contemplar toda la diversidad de dificultades y aprovechar las potencialidades de la inserción de las personas destinatarias.

Posibles obstáculos

- Escasez de materiales y formación específica en orientación y asesoramiento desde la perspectiva de género.
- En algunos casos, desmotivación del personal técnico hacia la formación en materia de género e Igualdad. Mantenimiento y reproducción de roles y estereotipos sobre las diferentes ocupaciones.
- Confusión entre las actividades dirigidas sólo para mujeres, como medidas de acción positiva, y la incorporación de la perspectiva de género, como estrategia transversal.
- A menudo, los objetivos cuantitativos de atención a usuarios/as son excesivos, por lo que el esfuerzo en el asesoramiento no deja espacio para atender la calidad e implicación que requiere tener en cuenta todos los elementos desde la perspectiva de género.
- Dispersión, sobre todo en el ámbito rural, de los servicios de orientación, por lo que es difícil mantener una continuidad de las actividades debido a las dificultades de acceso, espacios y tiempos.

Actuaciones propuestas

- ❑ Elaboración de un documento específico de orientación sociolaboral desde la perspectiva de género, que sirva de base para el trabajo y contemple, en las técnicas de orientación, aspectos relacionados con la construcción social de género, información sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y llamadas de atención hacia discriminación oculta o indirecta.
- ❑ Información sobre recursos existentes en el territorio que cubren otras necesidades personales que influyen en las posibilidades de inserción mujeres y hombres (atención a personas dependientes, formación...).
- ❑ En el trabajo técnico, contemplar de forma diferente las necesidades, barreras internas y externas y potencialidades de mujeres y hombres ante el mercado laboral. Diseño de proyectos personalizados de inserción adaptados, prestando atención a la doble discriminación (mujeres jóvenes, con discapacidad, inmigrantes, mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, etc).
- ❑ Diseño de acciones específicas y complementarias dirigidas sólo a mujeres (si se consideran necesarias), como cursos de búsqueda de empleo, de habilidades sociales y desarrollo personal.
- ❑ Apoyo a mujeres que tratan de incorporarse a profesiones en las que están subrepresentadas. Orientación adecuada para evitar elecciones profesionales sesgadas y mediatizadas por factores culturales y sociales. Información a las mujeres sobre mercado laboral y sectores emergentes para evitar la segregación en las nuevas ocupaciones.
- ❑ Coordinación y seguimiento con otros servicios, especialmente en el caso de derivaciones y de personas con especiales dificultades de inserción.
- ❑ Acercamiento de los servicios a las personas, tanto en el espacio (llevarlos también a los municipios pequeños, ubicarlos en lugares de fácil acceso), como en los tiempos (periodicidad de atención y horarios de apertura). Esto tiene especial relevancia para las mujeres, debido a los usos habituales de espacios y tiempos.
- ❑ Incorporación de indicadores de género en las bases de datos utilizadas por el servicio de orientación para registrar los datos de usuarios/as, para poder realizar un análisis comparativo. Además de los indicadores habituales, recoger datos sobre: posibilidad de movilidad geográfica, disponibilidad horaria, existencia de cargas familiares, motivaciones, etc.

58

Ejemplo:

En la planificación de cursos de formación previa y habilidades sociales mixtos, se incorporará en el programa formativo referencias a las diferencias en la construcción social de género.

3.2.3. Formación de personas destinatarias

La finalidad es que la formación sea integral y abarque competencias profesionales y también personales. Es importante que contemple la diversidad de género y las necesidades formativas en función de los diferentes grupos y perfiles detectados.

La formación del personal encargado de la formación en materia de género es fundamental en esta fase, así como la revisión de los materiales formativos utilizados. Conseguir una formación no sexista no es fácil, pero se pueden ir modificando algunas prácticas.

Posibles obstáculos

- Es difícil conseguir diversificación de opciones y equilibrio numérico en los cursos, debido al autopoicionamiento de las personas en aquellos programas formativos que tradicionalmente se ajustan más a su identidad de género
- Dificultades de coordinación para incorporar módulos transversales de Igualdad de Oportunidades, especialmente en cursos de corta duración.
- Escasa sensibilización del personal docente, sobre todo en áreas específicas masculinizadas tradicionalmente.
- En cursos en los que la mayoría del alumnado es masculino, existe rechazo a la inclusión de módulos de Igualdad.

59

Actuaciones propuestas

Práctica docente:

- Formación y apoyo técnico del personal docente que no forma parte habitualmente del equipo técnico.
- Valoración de conocimientos de Género e Igualdad de Oportunidades en el currículum del personal encargado de la formación.
- Revisión y seguimiento de programas formativos, materiales y prácticas docentes: lenguaje, material audiovisual para evitar la reproducción de estereotipos profesionales, etc.
- Elaboración de herramienta de seguimiento y evaluación que contemple indicadores de género en cada acción formativa.
- Elaboración de materiales formativos dirigidos a la mejora de las competencias personales con introducción de la perspectiva de género.

- ❑ Incluir entre el alumnado un/a agente de Igualdad que apoye al profesorado en la aplicación de la perspectiva de género.

Planificación de la formación:

- ❑ Diseño de cursos de formación profesional tratando de equilibrar las diferentes ocupaciones y el número de hombres y mujeres participantes.
- ❑ Inclusión de acciones formativas para la adquisición de aspectos transversales de mejora de la empleabilidad (carnet de conducir, español para inmigrantes, habilidades sociales, NTIC, etc.)
- ❑ Formación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas y hombres en tradicionalmente femeninas. Establecer cuotas de participación y sistemas específicos de captación del alumnado.
- ❑ Programación de acciones de sensibilización hacia la diversificación de opciones formativas. Incorporación de métodos de formación que permitan visibilizar a las mujeres en profesiones masculinizadas y que favorezcan la identificación de las mujeres con estas profesiones (prácticas en empresas, profesoras de mecánica o soldadura, profesores en el cuidado de personas dependientes o confección, etc..).
- ❑ Incorporación y adaptación de módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos y perfiles profesionales, o incorporación transversal en el temario, en función del tipo de cursos.
- ❑ Posibilidad de una etapa preformativa para mujeres donde se trabajen aspectos relacionados con la autoestima y el empleo.
- ❑ Fomento de la participación de mujeres en las acciones de formación ofreciendo servicios de apoyo (cuidado de personas, becas, etc.), adaptando horarios y lugares cercanos a la vida cotidiana de las mujeres, teniendo en cuenta las necesidades individuales y grupales detectadas en el diagnóstico.
- ❑ Introducción de nuevos métodos de formación que favorezcan el acceso de las mujeres a los procesos formativos: formación virtual, a distancia, en el puesto de trabajo, etc.

Ejemplos:

En cursos de informática se pueden incorporar ejemplos o casos que hagan visibles las diferencias entre hombres y mujeres, utilizando gráficas y tablas con datos de empleo como prácticas. Una agente de Igualdad participando en el curso puede suscitar debate sobre género a partir de los ejercicios propuestos.

En cursos de formación en atención a la infancia, inclusión de un módulo de coeducación.

En el caso de formación en áreas profesionales de subrepresentación, será necesario contemplar otras medidas complementarias como sensibilización del entorno empresarial, o formación en habilidades personales dirigida a mujeres para reforzar su autoestima, analizar relaciones de género en el trabajo, etc...

3.2.4. Servicios de intermediación laboral

Los servicios de intermediación laboral constituyen el nexo entre el ámbito empresarial y las personas en búsqueda activa de empleo, por lo que se deben tener en cuenta estas dos vertientes al diseñar las acciones.

Los servicios de intermediación deben tener en cuenta las consecuencias del androcentrismo en el mercado laboral y los prejuicios existentes, para poder intervenir, valorando esta situación en relación con la de las personas que tratan de insertar, sin que supongan perjuicio y falta de oportunidades para las mujeres. La prospección del mercado de trabajo se realiza a la medida de los perfiles profesionales de beneficiarias/os y en coordinación directa con la orientación y formación.

Posibles obstáculos

- Existencia de fuertes prejuicios sociales, especialmente en el ámbito empresarial, muy profundamente interiorizados, relativos a la construcción social del género y a las relaciones entre mujeres y hombres.
- Existen procesos de selección de personal y tratamiento de los Recursos Humanos en la empresas que reproducen sistemáticamente prácticas discriminatorias.
- Existen dificultades para la contratación de mujeres en tareas y ocupaciones tradicionalmente masculinas y de hombres en las tradicionalmente femeninas. Incluso existen sectores de actividad y ofertas de empleo donde sólo se contratan hombres o sólo mujeres.
- Desconocimiento por parte del empresariado de la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral y otros derechos relacionados con la maternidad/paternidad.
- Desconocimiento, también, de subvenciones y ayudas existentes para garantizar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.

Actuaciones propuestas

Dirigidas al tejido empresarial:

- Diseño de acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial para promover la contratación de mujeres en general y en determinados sectores tradicionalmente masculinizados, en particular.

- ❑ Implicación del empresariado en el proceso de inserción, fomentando su participación en mesas temáticas, diseño de la formación, etc.
- ❑ Implicación y participación de los comités de empresa para que, en la negociación colectiva colaboren en las medidas de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❑ Apoyo especializado en los procesos de selección de personal, ofreciendo asesoramiento individualizado a empresas y a personas en búsqueda activa de empleo.
- ❑ Información a las empresas sobre subvenciones y apoyos para la incorporación de acciones positivas dentro de las empresas, así como sobre ayudas a la contratación existentes en determinados casos.
- ❑ Fomento de la corresponsabilidad social de las empresas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- ❑ Negociación de acuerdos con grandes empresas para priorizar la contratación de personas formadas por el proyecto, especialmente de mujeres.
- ❑ Información a las empresas de las posibilidades de implantación de planes de Igualdad.

Personal técnico en inserción:

- ❑ Formación establecida en el apartado de “formación de personal técnico”.
- ❑ Visibilizar la presencia de mujeres en profesiones u ocupaciones en las que están subrepresentadas. Fomentar la visión no estereotipada de las diferentes ocupaciones.
- ❑ Establecer protocolos de prospección, sensibilización e información directa sobre perfiles profesionales y competenciales no discriminatorios.
- ❑ Elaborar un documento específico para la aplicación de medidas de acción positiva en las empresas.
- ❑ Establecer mecanismos de coordinación con otras entidades que cuenten con servicios similares de intermediación laboral con colectivos específicos.
- ❑ Diseñar convenios de prácticas en empresas, pactando horarios y condiciones laborales atendiendo a las necesidades concretas de las personas participantes.

Ejemplo:

La prospectora o el prospector laboral puede proponer a una empresa la introducción de trabajadoras modelo mediante programas de prácticas, formación en el contexto productivo, empleo apoyado u otras opciones de formación en el entorno laboral.

Existen experiencias piloto en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas como la adaptación de jornadas de trabajo, horarios flexibles, etc, que se pueden proponer como prueba a empresas receptoras.

3.2.5. Inserción por cuenta propia

Existen barreras específicas para la materialización con éxito de ideas empresariales planteadas por mujeres. Si el diagnóstico ha sido realizado desde la perspectiva de género, las dificultades aparecerán y se facilitará la planificación de actuaciones dirigidas a superarlas, tales como: la formación en habilidades directivas, la formación en gestión, los apoyos económicos, la motivación, etc.

Contemplar las características diferentes por razón de género no significa encasillar ni perder de vista la individualidad de cada persona. Existen diferentes formas de gestión de una empresa, y éstas se miden por su eficacia, no porque respondan a estereotipos de estilo de dirección tradicionalmente asociados al género masculino. Cada persona (sea mujer u hombre) tendrá su forma de gestionar y entender su empresa.

63

Posibles obstáculos

- Escasas oportunidades e incentivos reales y significativos para las mujeres interesadas en impulsar iniciativas económicas por cuenta propia.
- Mayor dificultad de las mujeres para disponer del patrimonio familiar y otros recursos económicos para iniciativas de autoempleo.
- Dificultades de autoestima, inseguridad y escasa motivación personal y del entorno familiar para promover estas iniciativas.
- El entorno empresarial admite con dificultad a mujeres al frente de empresas, sobre todo en algunos sectores aún masculinizados.
- En algunos casos, se considera el autoempleo como la última salida en el mercado laboral, y se promueve sin estudiar bien las consecuencias, por lo que puede derivar en un empleo precario o fracasar.

Actuaciones propuestas

- ❑ Promover la puesta en marcha de iniciativas empresariales impulsadas por mujeres o en las que éstas tengan una representación significativa:

Incluyendo la tutorización y apoyo a los proyectos empresariales.

Incluyendo en la formación previa un módulo para fomentar la inserción por cuenta ajena, como una posibilidad más a considerar en el proceso de búsqueda de empleo.

Realizando seminarios de iniciación para mujeres interesadas en el autoempleo e iniciativas de economía social y formación integral para el autoempleo dirigida a mujeres con una idea empresarial previa.

Promoviendo la identificación de las propias mujeres con el autoempleo, facilitando el contacto con las asociaciones de mujeres empresarias, o con otras empresas si se trata de un sector empresarial concreto con poca representación femenina.

- ❑ Diseñar un servicio de asesoramiento y orientación empresarial que tenga en cuenta las potencialidades y necesidades propias de las mujeres. Elaborar material informativo que recoja las peculiaridades y especificidades del autoempleo para las mujeres.
- ❑ Apoyar el desarrollo de habilidades directivas desde la perspectiva de género. Facilitar herramientas personales para conciliar la vida profesional y familiar.
- ❑ Informar sobre ayudas y subvenciones al autoempleo, particularmente aquellas dirigidas a colectivos específicos y mujeres.

Ejemplo:

Impulsar un movimiento preasociativo de trabajadoras y empresarias, animando a las mujeres a constituir redes, asociaciones, etc., a través de las cuales se apoyen mutuamente.

3.2.6. Servicios de seguimiento y acompañamiento

El acompañamiento no termina con la inserción laboral o la consecución de un puesto de trabajo. Especialmente en el caso de las mujeres, que sufren condiciones más precarias en el mercado laboral, es necesario perseguir objetivos a medio plazo que favorezcan la permanencia en el empleo a través de la construcción de un perfil profesional. Esto requiere de un seguimiento a lo largo de todo el proceso, elaborando herramientas que recojan indicadores de género.

Posibles obstáculos

- Dificultades prácticas de coordinación con las entidades que han derivado personas al proyecto para intercambiar información sobre las situaciones individuales. Esto impide llevar a cabo itinerarios de manera integral y que incluyan un seguimiento adecuado.
- El seguimiento personalizado requiere un elevado esfuerzo en recursos humanos y materiales, que una vez conseguida la inserción laboral, muchas entidades no pueden mantener por falta de recursos económicos.

Actuaciones propuestas

- Análisis y valoración de resultados intermedios a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que incluyan la perspectiva de género.
- Estudio en la fase de la entrevista inicial de las dificultades que encuentran las mujeres y que pueden influir en todo su proceso de inserción.
- Seguimiento del itinerario de inserción de manera individualizada, haciendo una valoración del éxito en la búsqueda de empleo, pero también de la mejora y desarrollo de aspectos personales, de la necesidad de conciliación, etc.
- Seguimiento de la contratación, tanto de la empresa como de la persona contratada, para el análisis de la inserción y conocimiento a medio y largo plazo del grado y satisfacción de esa inserción.
- Seguimiento de las prácticas profesionales, tanto con indicadores referidos a las empresas como referidos a las personas insertadas, diferenciando la situación de mujeres y hombres.
- Introducir nuevas formas de seguimiento incorporadas del mundo de la empresa: mentoring, coaching, etc.
- Elaboración de soportes y materiales específicos para el seguimiento que recojan la variable de género, los objetivos e indicadores.

Ejemplo:

Se pueden emplear sistemas de tutorización para el refuerzo de metas acordadas en la fase de orientación laboral, por ejemplo, la planificación del tiempo, objetivos intermedios, rentabilidad de la capacitación, en las entrevistas planteadas, etc.

3.2.7. Actividades y servicios complementarios

La finalidad de los servicios complementarios es facilitar la participación de aquellas personas con mayores dificultades en las acciones del proyecto, ofreciendo soluciones a sus necesidades y, además, contribuyendo a difundir valores que promuevan la Igualdad de Oportunidades.

Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar es esencial para la participación en igualdad de hombres y mujeres en el proyecto. Si el diagnóstico ha sido completo y se ha consultado a las propias mujeres, será más fácil adecuar estos servicios complementarios a las necesidades reales de las personas y ofrecer distintas alternativas.

66

Posibles obstáculos

- Algunos servicios de cuidado de personas dependientes originan situaciones conflictivas por diversas razones de tipo legal que resultan difíciles de resolver.
- Los servicios de cuidado de personas dependientes, a veces, son poco utilizados por las mujeres porque, aunque es una necesidad manifiesta, éstas recurren habitualmente a otras opciones.
- La beca de conciliación también cuenta con una baja demanda. Existen barreras mentales de culpabilización, exceso de responsabilidad, falta de confianza etc.. que influyen negativamente en la utilización de estos servicios.

Actuaciones propuestas

- Personalización de los servicios ofrecidos adaptando los recursos a las necesidades individuales y concretas, y complementándolos con otros servicios grupales, siempre a partir de los datos obtenidos en el diagnóstico.
- Medidas y servicios de conciliación como:
 - Apertura de centros escolares en horas no lectivas.
 - Experiencias piloto de ajuste de horarios en empresas.

- Apoyo individual mediante la concesión de becas.
 - Servicio de cuidado a la infancia durante los cursos de formación.
 - Fomento del empleo de servicios de “canguros” existentes en la zona.
 - Servicio de ludoteca en acciones de información y sensibilización.
 - Talleres de sensibilización sobre conciliación de vida profesional y familiar.
- Dispositivos de apoyo al desplazamiento, especialmente en zonas rurales.
 - Actividades complementarias de aprendizaje de español para mujeres inmigrantes y conocimiento de la realidad en distintos ámbitos.

Ejemplo:

Apoyo a mujeres sordas mediante intérpretes de signos considerando la doble discriminación, y la implicación de entidades del entorno especializadas.

Se pueden establecer la existencia de becas para el apoyo familiar en casos en los que el territorio no pueda ofertar recursos para la infancia y la tercera edad.

3.3. Acciones de difusión y sensibilización

La finalidad de las acciones de sensibilización en materia de género es la de concienciar a empresas, personas trabajadoras y población en general sobre los objetivos que persigue la Igualdad de Oportunidades. Las acciones de sensibilización también pueden favorecer la transferencia de buenas prácticas.

Posibles obstáculos

- ❑ En las acciones de difusión general del proyecto, uso habitual e inconsciente de modos sexistas en el lenguaje, imágenes que reproducen los estereotipos sobre los roles de género, etc, que perpetúan la desigualdad.
- ❑ No es habitual evaluar el impacto de las campañas de difusión y sensibilización social, para conocer el cambio real de actitudes que pretenden dichas campañas.
- ❑ Baja receptividad a este tipo de actuaciones, son escasas las entidades, organismos y empresas con disponibilidad de tiempo y recursos para el intercambio de experiencias.

68

Actuaciones propuestas

- ❑ Producción de materiales de difusión y sensibilización que incorporen la perspectiva de género de manera transversal y sistemática.
- ❑ Aprovechamiento de todas las actuaciones del proyecto para la sensibilización de las personas participantes.
- ❑ Inclusión de mesas temáticas sobre Igualdad en otros actos de difusión general del proyecto.
- ❑ Programación de formación en Igualdad de Oportunidades dirigida a entidades miembros de la AD, y a asociaciones en el ámbito geográfico de actuación.
- ❑ Diseño de campañas específicas, que impacten haciendo uso de imágenes que rompan estereotipos sexistas.
- ❑ Organización de jornadas, talleres, protocolos-manuales, etc. que ayuden a los medios de comunicación a construir mensajes desde la perspectiva de género.
- ❑ Contratación de empresa especializada para que evalúe el nivel del impacto de todas las acciones de sensibilización.

- Es importante difundir las prácticas del proyecto en materia de Igualdad de Oportunidades e incorporación de la perspectiva de género para su aprovechamiento por otras entidades, personas, políticas, etc.

Ejemplo:

Incorporación de medidas novedosas como el teatro-foro, como forma alternativa de sensibilización, concienciación y fomento de la participación social y personal.

Los temas en los que hacer incidencia en las acciones de sensibilización, dependerán del proyecto y del diagnóstico, por ejemplo, en proyectos de lucha contra el racismo se puede profundizar en el fenómeno migratorio y la realidad de las mujeres inmigrantes.

3.4. Complementariedad de servicios

La finalidad es que la interrelación entre servicios, proyectos, actuaciones en el territorio, garantice la eficacia y la adecuación de recursos a las necesidades de la población destinataria.

Todos los ámbitos están relacionados: laboral, social, educativo...y se pueden establecer prioridades para la coordinación con otros servicios en función de su vinculación con los objetivos del proyecto.

A través de la coordinación estrecha, se busca una intervención integral que abarque todas las dimensiones de la persona, especialmente en situaciones específicas como la inmigración, la discapacidad, etc

Posibles obstáculos

- Es común encontrar escasa formación en Igualdad de Oportunidades entre los equipos de profesionales de los servicios.
- Escasa cultura de cooperación. Reticencia de algunos servicios a la colaboración, no se percibe como necesaria.

70

Actuaciones propuestas

- Sensibilización de los agentes sociales con los que existe colaboración e incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de trabajo conjunto. Creación de espacios de reflexión y trabajo conjunto.
- Entrevistas/contacto con agentes socioeconómicos, en especial aquellos que tienen cercanía con la realidad de las mujeres. Fomento de su participación como informantes clave en algunas acciones del proyecto como mesas temáticas, etc.
- Establecimiento de acuerdos y protocolos de derivación entre servicios para acciones específicas, sobre todo en el caso de mujeres que ya han recorrido distintos servicios sociales y especializados. Derivación también a estos servicios cuando se detecta una necesidad específica y el primer contacto es el proyecto (casos de violencia doméstica, prostitución, falta de recursos, etc.)
- Búsqueda de estrategias de acercamiento y motivación para transmitir, a entidades colaboradoras, la importancia que tiene la perspectiva de género en la mejora de calidad del trabajo.
- Incorporación de indicadores de género en los informes de seguimiento, evaluación y derivación de los/as usuarios/as a otros servicios.

3.5. Transnacionalidad

Equal se define como “**cooperación transnacional** para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo”. La transnacionalidad es, por lo tanto, elemento distintivo de la Iniciativa. La cooperación transnacional se concibe como parte esencial de los programas de trabajo de los proyectos, que deben determinar en su diseño inicial qué actuaciones sería necesario o deseable llevar a cabo con un socio transnacional, para completar y enriquecer las acciones previstas en el programa de trabajo nacional.

Posibles obstáculos

- En el ámbito transnacional, también es difícil encontrar entidades que incorporen en su ámbito de trabajo la perspectiva de género.
- La Igualdad de Oportunidades no aparece como prioridad en las propuestas iniciales de los programas de trabajo transnacionales.

Actuaciones propuestas

- Elaborar un diagnóstico del trabajo de las entidades miembros de un Acuerdo de Cooperación Transnacional relativo a la Igualdad de Oportunidades.
- Establecer objetivos y actuaciones concretas en relación a la Igualdad de Oportunidades en el proyecto transnacional.
- Establecer un acuerdo y compromiso de mínimos, en materia de Igualdad de Oportunidades, en la implicación de los/as responsables de las entidades participantes.
- Diseñar acciones específicas de fomento de la Igualdad de Oportunidades y elaborar indicadores que contemplen la variable de género para el seguimiento y evaluación del programa de trabajo transnacional.
- Organizar jornadas temáticas específicas sobre Igualdad o seminarios para la formación de personal técnico.
- Incorporar la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en las acciones transnacionales: inclusión específica del tema en cada jornada, encuentro o reunión transnacional.
- Revisar las publicaciones y materiales del proyecto transnacional desde la perspectiva de género.

- ❑ Crear un observatorio transnacional sobre políticas específicas de igualdad y buenas prácticas en medidas de discriminación positiva y su relación de complementariedad con políticas transversales de mainstreaming de género.

Ejemplo:

Se puede proponer como acciones del programa de trabajo transnacional: un estudio transnacional comparativo de la legislación existente en materia de conciliación en los países miembros de una Agrupación Transnacional y la organización de visitas de intercambio de grupos de trabajo sobre conciliación vida familiar-laboral.

4. Evaluación

La evaluación de resultados y el análisis de los procedimientos de puesta en marcha de las acciones y su impacto, tienen una especial importancia en el contexto de una Iniciativa Comunitaria que promueve actuaciones innovadoras.

La evaluación es un **proceso de reflexión y análisis** de los datos obtenidos a través de un sistema de seguimiento, que sirve para determinar el grado de eficacia y eficiencia en la realización de un proyecto. La evaluación debe ser sistemática y periódica y debe entenderse desde una dimensión integral y transversal presente en todas las fases del ciclo de vida del proyecto.

Un adecuado proceso de evaluación de los proyectos contribuye a:

Facilitar procesos de adaptación y posibles cambios de las acciones inicialmente planificadas, aplicando procedimientos que ayuden a la detección de desviaciones entre los resultados y los objetivos previstos en el proyecto en cada momento y ofrezcan pistas para la resolución de las mismas.

Hacer visible la experiencia desarrollada, generando instrumentos y documentos de reflexión que faciliten tanto la difusión de las experiencias positivas como el análisis de los errores detectados.

La perspectiva de género y sus aspectos teórico-prácticos deben formar parte de las herramientas de recogida de datos tanto cualitativos como cuantitativos, y del marco metodológico desde el que interpretar e interrelacionar los datos obtenidos durante el desarrollo del proyecto. Si esta perspectiva se ha integrado desde la fase de diagnóstico y en las fases posteriores del proyecto, el proceso de evaluación se simplifica, puesto que ya se tendrán establecidas gran parte de las variables e indicadores que se utilizarán en el análisis de la información obtenida.

El proceso de evaluación debe concluir con recomendaciones para el personal técnico y las entidades que llevan a cabo el proyecto. Dichas recomendaciones deben indicar qué modificaciones deben realizarse en las actividades, en la asignación de recursos y en la estructura interna de la administración del proyecto, en respuesta a las desviaciones existentes entre lo planificado y lo realizado (Rede Mulher de Educação, 1996).

En definitiva, y de acuerdo al objetivo de esta guía, uno de los criterios y objetivos fundamentales a incluir en nuestro método de evaluación, será valorar si la perspectiva de género ha sido incluida en todas las fases del proyecto y evaluar cómo, en qué medida y qué efectos ha tenido su incorporación, así como detectar posibles errores en su planteamiento.

Para todo ello, no hay que olvidar que el proceso de evaluación conlleva un esfuerzo de autocritica por parte de todas las personas y entidades que participan en él.

4.1. Evaluación del diseño

Aunque exista una entidad que promueva y realice un “boceto o diseño inicial de proyecto”, todas las entidades que van a formar parte de una AD y por tanto del proyecto, deberán consensuar y evaluar el diseño definitivo para valorar si los objetivos establecidos y las actuaciones planificadas son coherentes y responden a las necesidades detectadas en el diagnóstico previo.

El proceso de evaluación del diseño debe ser eminentemente **participativo** y basado en el trabajo en equipo y su resultado será un diseño de proyecto consensuado y formalizado a través de acuerdos establecidos entre las entidades participantes.

Desde la perspectiva de género, se tratará de evaluar si la metodología utilizada ha permitido integrar esta perspectiva de manera transversal a toda la búsqueda de información y si el análisis e interpretación de los datos recogidos ha permitido definir correcta y de forma diferenciada por sexos el marco contextual del proyecto, las necesidades de actuación, los objetivos y la metodología.

Es importante evaluar si se han encontrado limitaciones o no a este ejercicio, identificarlas y tenerlas en cuenta en el diseño del proyecto.

74

No obstante, un proceso de seguimiento y evaluación continuo del desarrollo de todas las fases del proyecto, nos facilitará datos, fruto del análisis y reflexión continuos, para considerar en qué medida la fase de diseño del proyecto ha contribuido a la consecución de los resultados obtenidos.

Posibles obstáculos

- Falta de sensibilización, formación y experiencia en Igualdad de Oportunidades, y por lo tanto de capacitación para integrar una perspectiva de género en el diseño del proyecto.
- Ausencia de datos desagregados por sexo en el diagnóstico, que redunde en una ausencia de definición clara de las necesidades diferenciales por sexo o que esta definición no se ajuste a la realidad.
- Ausencia de objetivos diferenciados para ambos sexos y falta de indicadores que incorporen la perspectiva de género, y que hagan posible el análisis comparativo de los resultados en función del sexo.
- Falta de compromiso y concienciación en relación a la Igualdad de Oportunidades de las entidades miembros de la AD. Falta de participación de mujeres o entidades que las representen.
- Falta de implicación en el diseño y su evaluación de todas las entidades participantes. En ocasiones, por no haberse previsto ni cuantificado su realización.

- ❑ La falta de tiempo puede dificultar la aplicación constante de la evaluación en todos y cada uno de los pasos realizados, siendo sólo posible realizar la evaluación sobre documentos o resultados formales y finales y no sobre los procesos decisorios, teóricos o técnicos.
- ❑ A estos obstáculos se añaden los mencionados en el apartado 1.1. y 1.2. de este capítulo relativos a la búsqueda de información sobre la población, territorio o sector y la elaboración del diagnóstico de la situación.

Actuaciones propuestas

- ❑ Favorecer la colaboración y participación de todas las entidades socias, no sólo facilitará que el proyecto se diseñe de una manera correcta y consensuada, sino que también facilitará la evaluación del proceso y del impacto del proyecto, desde una perspectiva de mejora continua que requiere flexibilidad y capacidad de adaptación.
- ❑ Revisar el diseño del proyecto por parte de todas las entidades que finalmente constituyan la Agrupación de Desarrollo, con el objetivo de consensuar el diseño final. Valorar la incorporación de la perspectiva de género en la revisión del diseño.
- ❑ En el caso de que en las entidades no haya ninguna persona con la capacitación necesaria, es importante que el diseño del proyecto definitivo sea supervisado por una persona experta en género.
- ❑ Valorar la coherencia de objetivos y actuaciones en función de las desigualdades y desequilibrios detectados en el diagnóstico. El diseño del proyecto debe permitir replantear los objetivos, en cualquiera de las fases de su desarrollo, pudiendo modificar los objetivos generales y adecuándolos a la realidad de la intervención.
- ❑ Evaluar si la información obtenida en el diagnóstico es adecuada, así como el tratamiento e interpretación de los datos, si responde a las diferentes necesidades de mujeres y hombres. También debe tenerse en cuenta en el diseño las limitaciones y las potencialidades de los recursos humanos, materiales e institucionales de los que se dispone.
- ❑ Identificar y analizar los obstáculos y carencias para una adecuada recogida de la información y su interpretación, desde la perspectiva de género.
- ❑ Valorar la oportunidad del momento de intervención, es decir, el ajuste del programa de trabajo al momento en el que se va a desarrollar.
- ❑ Valorar la coherencia entre los programas de trabajo nacional y transnacional, incluidas las actuaciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.

Indicadores:

- Objetivos y compromisos de las entidades socias relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
- Entidades socias especializadas en Igualdad de Oportunidades, formación del personal técnico y funciones que desempeñarán en el proyecto.
- Mecanismos creados de participación en el proyecto (composición paritaria de grupos de trabajo y órganos de decisión, comisiones de Igualdad, etc.).
- Presencia de entidades representantes de mujeres.
- Datos desagregados por sexo en la búsqueda de información tanto cualitativa como cuantitativa. Interpretación y análisis de los datos también diferenciado por sexo.
- Personas destinatarias del proyecto: número de hombres y mujeres en cada una de las acciones previstas.
- Incorporación de actuaciones de investigación específicas, especialmente cuando se ha detectado falta de información y datos desagregados por sexo.
- Inclusión de formación especializada en género a todos los niveles, responsables, personal técnico y personas destinatarias.
- Inclusión de acciones complementarias para facilitar la conciliación profesional y familiar.
- Inclusión y tipo de medidas de acción positiva en empresas, acciones específicas para mujeres y si éstas se enmarcan en una estrategia transversal de mainstreaming de género.
- Ubicación y accesibilidad de los servicios y centros de atención ofrecidos por el proyecto.
- Dotación presupuestaria adecuada para la realización de las acciones previstas para la mejora de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Previsión de las dificultades de participación de las mujeres y anticipación de soluciones.

Métodos y herramientas:

- Sistemas de **registro específicos** para cada acción del proyecto, que incluyan las actuaciones y métodos encaminados a aplicar la perspectiva de género en cada acción.

- Realizar un **registro “informal”** de todos y cada uno de los pasos y decisiones que se toman para el desarrollo de esta fase de diseño a fin de poder volver sobre ellos en cualquier momento, haciendo explícitos los aspectos de género que se han tenido en cuenta, las decisiones que se han tomado en consecuencia y las dificultades que hemos encontrado para interpretar la información.
- Un **registro global** sólo para contemplar las acciones dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades y cómo se ha incorporado la visión de género a nivel general en el proyecto.
- Complementar la evaluación externa e interna.
- Análisis crítico de los documentos elaborados: revisión del lenguaje.
- Entrevistas individuales y grupales con todos los agentes implicados, incluyendo las personas participantes.
- Trabajo en equipo y generación de grupos de discusión, análisis y supervisión.
- Creación de un comité de expertas/os en Igualdad de Oportunidades para supervisar todas las actuaciones y configuración del proyecto.

4.2. Evaluación del proceso

La evaluación del proceso pasa por un paso previo que es la definición y clara delimitación por consenso de las tareas y funciones de todas las entidades y personal técnico participantes.

La evaluación del proceso requiere de un seguimiento continuo y progresivo determinando, al menos, tres momentos que permitan ir ajustando las actuaciones diseñadas a los objetivos previstos y a la realidad del desarrollo del proyecto.

Al igual que en la evaluación del diseño, todas las entidades de la Agrupación de Desarrollo deben participar e implicarse en la evaluación del proceso. También es importante contar con la participación de las personas destinatarias de las acciones.

La evaluación del proceso debe incluir la revisión de la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo y ejecución del proyecto y si los métodos planteados han permitido desarrollar correctamente las actuaciones previstas. Es importante identificar si han aparecido limitaciones a este ejercicio y enumerarlas.

El análisis de la perspectiva de género a través de las comisiones de seguimiento contribuye a generar verdaderos espacios de reflexión y mejora de su aplicación.

78

Posibles obstáculos

- ❑ Carencias en la formación, interés, colaboración y tiempo del personal técnico, que redundan en que la perspectiva de género puede quedar reflejada de manera secundaria o sesgada en la evaluación.
- ❑ Dificultad para definir y diferenciar indicadores cuantitativos y cualitativos sobre Igualdad de Oportunidades. También para definir métodos y herramientas para la recogida de datos adecuados.
- ❑ Falta de acuerdo entre las entidades, personal técnico, etc, sobre los aspectos de interés y prioridades en materia de Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Falta de participación de entidades que representan a las mujeres en el proceso de evaluación.

Actuaciones propuestas

- ❑ Revisar todos los documentos y protocolos de actuación para identificar la asimilación y capacidad de análisis de la perspectiva de género en los equipos. Valoración de actitudes y comportamientos del personal técnico en relación a la Igualdad de Oportunidades.

- ❑ Elaborar informes periódicos del desarrollo del programa incorporando datos que recojan la aplicación de la perspectiva de género, a través de indicadores de género definidos en el diseño del proyecto.
- ❑ Valorar el ajuste o coherencia entre medios y resultados obtenidos para constatar el cumplimiento de los objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad y discriminación detectadas.
- ❑ Valorar qué aspectos, argumentos, herramientas han tenido mayor y menor impacto en la sensibilización de distintos sectores (empresariado, personal técnico, personas destinatarias, etc...) respecto a la Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Valorar cualitativamente la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la AD y en los procesos de gestión y coordinación.
- ❑ Analizar los desajustes entre objetivos y resultados, sus causas y efectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y si se han utilizado acciones compensatorias al detectar desequilibrios.
- ❑ Reprogramar actuaciones específicas teniendo en cuenta los resultados intermedios con la finalidad de corregir desviaciones en la consecución de los objetivos planteados y los resultados esperados.

Posibles indicadores:

- Grado de implicación de organismos y agentes integrantes y colaboradores de la Agrupación de Desarrollo.
- Grado de motivación y grado de satisfacción de usuarias/os y participantes en la actividades del proyecto (expectativas, dificultades...).
- Facilidades o dificultades del personal técnico en el cumplimiento de objetivos en relación a la Igualdad de Oportunidades en sus tareas y funciones. Dificultades encontradas para el desarrollo de las actuaciones dirigidas a las mujeres y para su participación.
- Grado de implicación y receptividad de las empresas. Elementos favorecedores para su implicación, necesidades, etc. Valoración del impacto y receptividad del sector empresarial ante medidas de discriminación positiva.
- Estudios e investigaciones específicos sobre mujeres, que incorporan la perspectiva de género: líneas de investigación, utilidad, proyectos que se derivan, etc.
- Detección de nuevas necesidades y líneas de actuación: necesidades descubiertas, atención y modificaciones, diseño de nuevos proyectos, etc.

- N° de mujeres y hombres atendidos/as y porcentaje de mujeres sobre el total, según tipo de acción (orientación, formación, acompañamiento, uso de las NTIC, prácticas en empresas, creación de empresas, etc.), grupo al que pertenecen, edad, nivel académico, procedencia, experiencia laboral previa, cargas familiares, etc.
- N° de mujeres y hombres insertados/as hasta el momento, y porcentaje de mujeres sobre el total, según tipo de acción, grupo al que pertenecen, edad, nivel académico, procedencia, experiencia laboral previa, cargas familiares, etc.
- Acciones específicas de difusión y sensibilización en Igualdad de Oportunidades: campañas de difusión, seminarios y foros. Otras acciones de difusión sobre otras materias en las que se haya integrado la perspectiva de género, etc.
- Materiales y productos específicos en materia de Igualdad y materiales sobre otros temas que han tenido en cuenta la perspectiva de género en su elaboración.
- Acciones de orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo específicas, en cuántas se incorpora la perspectiva de género y cómo.
- Acciones de formación para personas en situación de desempleo y específicas para mujeres (reincorporación al mercado, etc.), metodología, contenidos, método de captación, materiales, etc.
- Acciones de formación en Igualdad de Oportunidades específica y transversal.
- Itinerarios de inserción individualizados que incorporan la perspectiva de género.
- Cantidad y calidad de las iniciativas económicas puestas en marcha por mujeres y hombres.
- Acciones de formación y sensibilización de agentes, personal técnico, representantes políticos/as, representantes y organizaciones empresariales y sindicales, etc. Motivación e interés de las personas destinatarias.
- Metodologías y herramientas empleadas. Si incluyen y cómo la perspectiva de género (en la orientación, formación, seguimiento y evaluación, etc...).
- Acciones que favorecen la visibilización de hombres y mujeres en ocupaciones o categorías no usuales: formación en el puesto de trabajo, prácticas, etc.
- Mecanismos de apoyo para la atención y cuidado de personas dependientes. Grado de utilización y satisfacción.

Métodos y herramientas:

Registros para datos cualitativos y cuantitativos:

- Bases de datos. Desagregación de datos por sexo.
- Fichas de recogida de información.
- Tratamiento y análisis de los datos. Informes periódicos de resultados, que faciliten orientación.
- Cuestionarios de satisfacción de personas atendidas.
- Entrevistas en profundidad con miembros de la AD y equipo de gestión.
- Entrevistas con miembros del equipo técnico. Registros de dudas y consultas. Reuniones de seguimiento registradas.
- Grupos de trabajo o grupos de discusión con población destinataria.
- Protocolos de observación (iniciativa, motivación, asistencia, capacidad de trabajo en equipo...).

4.3. Evaluación del impacto del proyecto

Desde la iniciativa comunitaria EQUAL se plantea la necesidad de realizar una evaluación que contemple el impacto del proyecto y que proporcione los datos necesarios para determinar en qué medida el proyecto ha contribuido a paliar las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo y cómo ha contribuido a iniciar procesos de cambios estructurales como, por ejemplo, que las entidades y agentes sociales que han trabajado en proyectos EQUAL incorporen en el desarrollo de sus actividades, de diferente ámbito y nivel, la perspectiva de género de manera habitual.

En este sentido, cada AD deberá analizar entre otras las siguientes cuestiones:

- ❑ Aportación de nuevas soluciones en el ámbito institucional, social o empresarial para la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo, como fruto del trabajo en colaboración.
- ❑ Grado de aplicación de la perspectiva de género en el conjunto de actuaciones del programa de trabajo de manera horizontal, y de asunción real de esta perspectiva por parte de las entidades participantes.

La evaluación del impacto debe hacer referencia a distintos tipos de efectos:

- ❑ Efectos sobre estructuras y sistemas: constitución de redes estables, cambios en los sistemas de acceso al empleo, cambios en las actitudes sociales, refuerzo de la capacidad de las organizaciones, etc.
- ❑ Efectos sobre las personas y las empresas: en términos de empleabilidad, capacidad de integración, Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, adaptabilidad, flexibilidad en la organización, creación de empleos, etc...

También es interesante analizar los efectos subjetivos que las acciones producen en los/as destinatarios/as finales, es decir, en cada una de las personas beneficiarias. En este sentido, es conveniente valorar aspectos tales como mejora en la autoestima, aumento de la motivación laboral, adquisición de ciertos hábitos personales y sociales, capacidad de comunicación, disposición para tomar decisiones, iniciativa para resolver problemas y asumir responsabilidades, grado de sociabilidad, cambio de actitudes, etc.

En este caso, el impacto de la perspectiva de género no se podrá evaluar de manera total, ya que la influencia de dicha perspectiva conlleva un proceso de interiorización y reflexión individual, en el caso de evaluar el impacto en las/os participantes del proyecto. De esta manera, sí se podrá valorar el impacto a corto plazo detallando cómo ha influido el proyecto entre las mujeres y cómo ha influido entre los hombres.

Se podrá valorar la implicación de las entidades u organismos a través de la colaboración y el apoyo que presten al proyecto. Para valorar la incorporación de la perspectiva de género se realizará a través de la implicación y la importancia que den a

los indicadores que permitan establecer la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Para determinar si las actuaciones **planificadas** están en consonancia con el principio de Igualdad de Oportunidades, existen varias herramientas, como la **evaluación “ex-ante” de impacto en función del género (GIA)**² o la metodología **SMART (método simple para evaluar la relevancia del género en las políticas)**. Con ellas se puede, entre otras cuestiones, evaluar los efectos previstos de cada una de las actuaciones propuestas en materia de Igualdad de Oportunidades, en concreto con respecto a la organización del trabajo y/o vida privada de las personas beneficiarias y también con respecto a la distribución actual de recursos y las normas de género existentes que afectan a las personas beneficiarias.

La finalidad de esta fase es evidenciar y visibilizar resultados de un proyecto desde la perspectiva de género y en un territorio o sector económico determinado. Se trata de evaluar si el proyecto ha contribuido a la consecución de logros reales en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la inserción y otros los factores asociados a situaciones de desigualdad y discriminación.

La evaluación del impacto tiene la posibilidad de aplicar una temporalización más amplia en sus criterios, puesto que, como lo que se pretende es la transformación de valores, actitudes, estereotipos, capacidades, estructuras, etc, supone un cambio social a través de un proceso lento.

Posibles obstáculos

- Que el impacto del programa no se detecte a corto plazo, sino a medio o a largo plazo, por lo que no podrá determinarse dicho impacto de una manera concreta.
- Que se perciba el impacto desde una única perspectiva que no integre todas las de los /as participantes.
- Que la evaluación del impacto se realice pasados unos meses de la finalización del proyecto y, por lo tanto, no se consiga contactar con los/ as participantes (entidades, organismos, usuarios/ as) del programa.
- Escasa capacitación técnica en evaluación de impacto de las acciones.
- Falta de presupuesto para esta evaluación, falta de recursos humanos al finalizar el proyecto.

2. Para más información se puede consultar el documento “Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género” elaborado por la Comisión Europea en la siguiente dirección: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf.

- ❑ Falta de entidades responsables al término del proyecto.
- ❑ Escasa información previa de la realidad completa de intervención.

Actuaciones propuestas

- ❑ Análisis de los cambios producidos en las entidades miembros de la AD y del Acuerdo de Cooperación Transnacional, al finalizar el proyecto. Efectos sobre las entidades colaboradoras.
- ❑ Análisis de los cambios producidos en hombres y mujeres que han participado en las acciones emprendidas por el proyecto, teniendo en cuenta indicadores de entrada. Evaluar causa-efecto.
- ❑ Análisis de los cambios producidos en el empresariado respecto a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y su papel en la consecución de este objetivo.
- ❑ Análisis de los cambios producidos en la sociedad en su conjunto. Efectos de las acciones de sensibilización y difusión llevadas a cabo.
- ❑ Análisis de los cambios producidos en las estructuras y los sistemas. Si han supuesto cambios en las estructuras de poder y participación y supongan una mejora en la posición de las mujeres.
- ❑ Evaluar si el estilo de trabajo creado a través del proyecto, es decir, la corresponsabilidad pública y privada, puede continuarse una vez finalizado el proyecto.

Indicadores:

- Grado de satisfacción de los organismos y entidades colaboradoras con el proyecto. Cambios producidos en la receptividad hacia la Igualdad o niveles mayores de participación.
- Petición de ampliación del proyecto o de algunas de sus actuaciones por parte de los organismos colaboradores o entidades integrantes de la AD.
- Incorporación en general por parte de las entidades de la AD de objetivos específicos de Igualdad, acciones, colaboración con entidades expertas.
- Interés en participar en nuevos proyectos que incluyan objetivos de Igualdad.
- Incorporación de la perspectiva de género en servicios, programas, proyectos, etc. puestos en marcha desde las Administraciones Públicas.
- Incremento de la incorporación de mujeres al mundo laboral en la zona de actuación. Mejora de su situación profesional.

- Incorporación laboral de las mujeres y hombres que han utilizado el proyecto. Relación causa efecto entre la participación en acciones y mejora de ocupabilidad. Condiciones de la inserción.
- Mejora de la percepción del empresariado con respecto a la incorporación de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo (ocupación, categoría) y en igualdad de condiciones. Resultados de las medidas de acción positiva puestas en marcha.
- Ruptura de roles, estereotipos, etc y cambio de actitudes con respecto al empleo de mujeres y hombres.
- Valorar si el proyecto tiene capacidad de transferencia y aplicación de las soluciones detectadas.
- Capacidad de incorporar la perspectiva de género en los métodos de trabajo de entidades colaboradoras que no participan en experiencias EQUAL.

Métodos y herramientas:

- Cuestionarios de evaluación diferida para participantes para valorar su satisfacción.
- Entrevistas en profundidad con todos los agentes: nivel político, técnico y social.
- Grupos de trabajo y de discusión con población destinataria y agentes implicados.
- Informes y memoria final.

5. Transferencia de resultados

La capacidad de transferencia a políticas generales de nuevos métodos, ideas y soluciones es el objetivo principal de la Iniciativa EQUAL. La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo. Para conseguir este objetivo, los proyectos deberán diseñar un plan de transferencia y prever mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de los/as responsables de las decisiones políticas en materia de empleo.

La transferencia de resultados en los proyectos requiere un diseño previo de una estrategia adecuada en la que se cuente con los agentes clave con capacidad de implementar esa transferencia en marcos más generales y con capacidad de adoptar las buenas prácticas de cara a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres desarrolladas de manera experimental por el proyecto.

Es necesario diseñar con antelación las estrategias de transferencia que deben desarrollarse en el marco de un proyecto, pero es imprescindible un cierto compromiso político y la implicación de las Administraciones Públicas a nivel nacional, autonómico o local.

86

La perspectiva de género en la transferencia de resultados puede aplicarse, tanto a los mecanismos establecidos en el plan de transferencia diseñado, como a las buenas prácticas concretas que se pretende transferir.

En cuanto a los mecanismos previstos, es importante tener en cuenta entre las entidades y organismos a los que se pretende hacer llegar los buenos resultados obtenidos por un proyecto, a entidades expertas en género y a organismos públicos de igualdad.

En relación a las buenas prácticas objeto de transferencia, es importante que éstas hayan incorporado en su desarrollo la perspectiva de género. Además, se considerarán de mayor interés para el objetivo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aquellas buenas prácticas con un alcance mayor, es decir, que persiguen cambiar procesos o sistemas como, por ejemplo, medidas dirigidas a prevenir la segregación profesional en el sistema de formación profesional vigente.

Posibles obstáculos

- ❑ Falta de implicación de entidades con capacidad para transferir los resultados a políticas sociales, de empleo y formación, en especial de organismos específicos de igualdad.
- ❑ Desconocimiento del concepto “mainstreaming de género”.

- ❑ Escasa sensibilización y preocupación de las entidades en la rentabilización de buenas prácticas en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❑ Ausencia de un diseño previo de la estrategia de transferencia y no contar con métodos adecuados para difundir la información.
- ❑ En ocasiones, resultados referidos a situaciones y entornos específicos por lo que transferir resultados y metodologías puede ser un difícil proceso de adaptación.
- ❑ Falta de continuidad de las entidades en el desarrollo de proyectos. Falta de personal que realice el seguimiento de la transferencia y del impacto del proyecto una vez finalizado este.

Actuaciones propuestas

Las actuaciones abarcan la transferencia a nivel **interno** (creación de grupos de personas expertas que fomenten la aplicación de prácticas exitosas en los distintos departamentos o estructuras del proyecto, etc.) y **externo** (creación de foros de difusión de resultados y buenas experiencias; creación de estructuras estables, etc.)

- ❑ Definir previamente una estrategia de difusión y transferencia, incluyendo apoyo y seguimiento en su aplicación y desarrollo y la asignación de una persona responsable del seguimiento y cumplimiento del plan de transferencia.
- ❑ Incorporar en la AD entidades con capacidad de trasladar los resultados a políticas locales, regionales o generales.
- ❑ Establecer un calendario de reuniones con responsables políticos de distintas áreas con el fin de difundir los resultados y conclusiones del proyecto en general, y en relación a la Igualdad de Oportunidades en particular.
- ❑ Promover y transferir la integración de la dimensión de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de las entidades miembros de la AD y de las políticas desarrolladas en el entorno.
- ❑ Diseño de acciones específicas implicando a los agentes económicos y sociales del entorno, no sólo a agentes clave del proyecto, sino también al empresariado, personas con capacidad de decisión política, tercer sector, etc.
- ❑ Creación de “plataforma de inserción laboral”, que realice la prospección de mercado entre diferentes entidades (públicas y privadas), con la finalidad de compartir metodologías, optimizar recursos, y ofrecer un espacio de coordinación para los distintos agentes sociales.
- ❑ Identificación periódica de buenas prácticas y difusión a otras entidades, promoviendo compromisos firmados para su validación y transferencia con entidades y

organismos que trabajen en el ámbito de actuación de las buenas prácticas desarrolladas.

- ❑ Garantizar la presentación de resultados por parte de los agentes y organizaciones implicados directamente en el desarrollo de las actuaciones susceptibles de ser transferidas.
- ❑ Creación de una red de acceso o centro de transferencia, donde se facilite la información, no solo de los resultados obtenidos, sino de la puesta en marcha y el resultado del mismo.
- ❑ Organización de actos de presentación de resultados y acciones de difusión con participación de personas expertas y personas con responsabilidad política.

IV. Anexos

Glosario terminológico¹

89

Acción Positiva:

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Agente para la Igualdad de Oportunidades para las mujeres:

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente,

1. Este glosario ha sido elaborado a partir del glosario de la publicación "Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003)" editada por la UAFSE.

al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la Igualdad de Oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cod. 2939).

Androcentrismo:

Supuesto que considera lo propio y característico de los varones dominantes (lo masculino) como centro del universo, parámetro de estudio, pensamiento y análisis de la realidad, base de todo saber y experiencia universal para la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de Sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y su falta de definición (SIMÓN: 1999).

Democracia paritaria:

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La paridad es un balance de doble vínculo. Equilibrio entre pares equivalentes, pares o iguales y que excluye por tanto privilegios y discriminaciones (SIMÓN: 1999).

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la Igualdad de Oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT.

Discriminación directa:

Cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo (OIT: 2003).

Discriminación indirecta:

Ocurre cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial, redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que estos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT: 2003).

División sexual del trabajo:

Reparto social de tareas en función del sexo por el cual se concede validez prácticamente universal a la creencia de que “las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural” (AMORÓS: 2002)

Doble jornada laboral:

Se utiliza para dar cuenta de el trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga que asumen las mujeres, significa una importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que las mujeres realizan con su “trabajo invisible” llegan a ser hasta un 40% del PIB, Las economistas feministas le han llamado a esto el “subsidio sombra” que aportan las mujeres, con el trabajo doméstico, al crecimiento económico.

Empoderamiento de las mujeres – Empowerment:

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Equidad:

Pretende el acceso de las personas a la Igualdad de Oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas las actividades (UICN: 1999).

Espacio doméstico:

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado:

Es el espacio y el tiempo propio que no se da a otras personas, si no que se procura para si mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el

que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. La privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico.

Espacio público:

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Estereotipos de Género:

Son las creencias consensuadas en la sociedad sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y mujeres. A través de ellos, se les asigna distintas capacidades y actitudes. Reflejan una visión simplista de la realidad y un conjunto de valores sociales imperantes que se mantienen, muchas veces, de forma inconsciente pero que inciden claramente en las acciones y en la configuración de la vida cotidiana.

Los roles y los estereotipos de género han uniformado y homogeneizado lo "masculino" y lo "femenino", como si existiese un modo único de ser hombre o mujer, o como si todas las mujeres fueran iguales. Han sido precisamente los roles y los estereotipos los que han hecho persistir y permanecer, a lo largo de nuestra historia, las diferencias sexuales en el reparto de tareas y de responsabilidades, en las opciones profesionales... determinando las que eran propias de hombres y distinguiéndolas de las de las mujeres (LIKADI: 1999).

92

Feminismo:

Doctrina, teoría y movimiento social que propugna la consideración de las mujeres como seres humanos completos, sujetos, individuales de derechos y deberes y se opone a la discriminación en razón de sexo (por haber nacido hembra), o de género (a causa de las atribuciones femeninas como mujer). El Feminismo tiene diversas orientaciones e ideologías, pero no se debe oponer - como vulgarmente se hace - al Machismo, pues éste representa una actitud de prepotencia del macho frente a la hembra y este concepto no es el opuesto al Feminismo. En todo caso, se debería usar el término Hembrismo (no existe en los diccionarios), como opuesto a Machismo, y los términos Virismo, Hominismo o Masculinismo, cuando queramos hablar de doctrina, teoría o movimiento que vindique lo mismo para los varones que el Feminismo hace respecto a las mujeres (SIMÓN: 1999).

Feminización de la pobreza:

Habitualmente tiene dos significados: 1) en un sentido estricto se refiere al aumento de la proporción de mujeres que se mantienen a sí mismas o a sus familias en los grupos de mayor pobreza; 2) o a las que serían pobres si tuvieran que mantenerse a sí mismas. En este caso se quiere subrayar que la pobreza es una amenaza para la mayoría de las mujeres (VALENZUELA: 1998).

Género:

Los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean los contenidos específicos de lo que es ser hombre y ser mujer en cada época, sociedad y cultura (LAGARDE: 1992, 1993).

Igualdad de derecho:

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.

Igualdad de hecho:

Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (UICN: 1999).

Intereses estratégicos de género:

Son aquellos que persiguen un cambio en la posición de las mujeres como colectivo y que impulsan su avance. Determinan poder, status y control sobre las decisiones. Generan fortaleza y cambio de actitudes.

Se diferencian de las necesidades prácticas de género en que éstas atienden necesidades derivadas de situaciones concretas individuales o colectivas de las mujeres. Son básicas, cotidianas y dificultan el desarrollo y la cobertura relacionada con la calidad de vida.

Mainstreaming de género:

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer: 1999)

Metodología participativa:

Utiliza procedimientos, instrumentos y herramientas en los cuales, la participación de las personas que intervienen en los programas y proyectos es central. Propicia procesos de aprendizaje colectivo.

Paridad:

Balance de doble vínculo. Equilibrio entre partes equivalentes, contrapesado y que excluye, por tanto, privilegios y discriminaciones (SIMÓN: 1999).

Patriarcado:

Sistema de dominación violenta que presupone hegemonía a los varones, -que poseen el poder económico, político, religioso, ideológico y cultural-, a costa de la opresión y relegación de las mujeres. Basado aparentemente en el mero hecho del dimorfismo sexual, establece jerarquía (mayor rango a los varones) y dicotomía (prejuicios y conceptualizaciones opuestas para varones y mujeres) entre las personas según el sexo al que pertenezcan. Así se dirige contra las mujeres en su conjunto, pues el empeño patriarcal reside en apartarlas de la cultura para asimilarlas a la naturaleza reproductiva (sólo existe como madres) y así desempoderarlas e impedirles la equiparación. El Patriarcado es en realidad el poder de los padres, que genera androcentrismo, sexismo y discriminación. No se debe utilizar este término como opuesto a Matriarcado, teoría histórica mítica que concedía el poder a las madres y que no ha dejado herencia significativa en ninguna cultura, como sistema de organización socio-económica-ideológica y política (SIMÓN: 1999).

Perspectiva de género:

Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen [...] Desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita crítica sus aspectos más nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad (LAGARDE: 1996; CONAPO: 2000).

Planes de Igualdad:

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España a nivel estatal se han elaborado hasta la fecha tres Planes de Igualdad siendo el Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el responsable del impulso y coordinación de los mismos.

Prejuicios:

Ideas preconcebidas o preestablecidas, juicios de valor en relación con una persona, grupos de personas o cosas generalmente asociados a cultos o creencias religiosas, color de la piel, preferencias sexuales o sexo. Todo esto vinculado al desconocimiento de la realidad de estas personas, cosas o grupos de personas. Los estereotipos son una forma de prejuicio (SIMÓN: 1999).

Roles de Género:

Los roles hacen referencia a la posición que una persona ocupa en la estructura social. Describen el papel que juega y las funciones que debe desempeñar en el medio y, por ello, le corresponden, una serie de derechos y deberes.

Los roles de género definen los papeles, funciones y actividades que se atribuyen como "propias" tanto para los hombres como para las mujeres.

Segregación horizontal:

En el empleo: concentración de mujeres en un determinado número de profesiones (AMORÓS: 2002).

Segregación vertical:

En el empleo: en la estructura ocupacional, las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos de elite (AMORÓS: 2002).

Sexo:

Conjunto de características y elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas entre varones y mujeres, que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el sexo no se aprenden si se pueden educar, pues se nace con ellas. Actualmente se pueden transformar mediante operaciones y sustancias (SIMÓN: 1999).

Socialización de género:

Proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares e iguales (Volio: 1999).

Bibliografía

VV.AA. Seminario Empleo-NOW: *La Igualdad de Oportunidades en el empleo, realidad que implica cambios en las organizaciones*. Instituto de la Mujer. Madrid. 2000.

VV.AA. Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2001.

Mª A.Cremades, M.I.Rode, E. Simón y N. Simón. *Materiales para coeducar*. Colección Forum Didáctico. Ediciones Mare Nostrum. Madrid 1991.

D. Chillida y A.González. *Manual de orientación para la puesta en marcha de acciones positivas en las empresas. Nuevas situaciones, nuevas respuestas*. Likadi, Instituto de la Mujer. Madrid. 1999.

VV.AA. *Guía para una selección de personal no sexista*. EOI. Instituto de la Mujer. Madrid. 1999.

VVAA. *Guía del módulo común. Habilidades sociales para el desarrollo personal*. Asociación Mulleres Xóvenes Area. Proyectos NOW. Vigo, 1997.

B. Sío. *Igualdad de Oportunidades y Medio Ambiente: desde lo no visible hasta las posibilidades de un desarrollo global equilibrado*. Trabajo final Máster Unión Europea. 2000.

VVAA. *Palabras para la Igualdad*. Biblioteca Básica Vecinal. Mujeres Vecinales. CAVE.

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre las mujeres. Beijing (China). Instituto de la Mujer. Septiembre 1995.

Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de Aplicación en Proyectos de Empleo. Instituto Andaluz de la Mujer. Ed. Likadi. Madrid. 2001.

D. Cazés. *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México.2000.

Guía práctica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Instituto de la Mujer. Madrid, 1997.

C.Valiente. *Guía práctica para la elaboración de planes y políticas de igualdad municipales*. Madrid, 1998.

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1998.

Catálogo de Acciones Positivas- Programa Óptima. Instituto de la Mujer, organismos de igualdad de las comunidades autónomas. Madrid, 2002.

“*Mainstreaming de género*”, Instituto de la Mujer.

Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Fundación Mujeres. Asturias, 2003.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

