



>> KIDEITU

Enplegu eta prestakuntza proiektuetan
genero-ikuspegia txertatzeko gida.

EQUAL esperientziatik ikasiz

Guía para la incorporación del enfoque de
género en los proyectos de empleo y
formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

Izenburua: Enplegu eta prestakuntza proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko gida.

EQUAL esperientziatik ikasiz.

Editorea: Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea "Kideitu Sarea" Garapen Elkartearen erakunde koordinatzailea.

Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria Gasteiz.

Burutzapena: Enred Consultores.

Diseinua: Gonru Broker.

Ale-kopurua: 500

Lege Gordailua: B.7824-2007

Título: Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL.

Edita: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo "Red Kideitu".

Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria Gasteiz.

Elaboración: Enred Consultores.

Diseño: Gonru Broker

Tirada: 500

Depósito Legal: B.7824-2007

Índice

1	Introducción	5
2	Presentación y características de la Guía	9
3	El principio de igualdad de mujeres y hombres en el empleo	13
3.1	Hombres y mujeres en el empleo: algunas reflexiones previas.....	15
3.2	Las políticas ante estas problemáticas: pasado, presente y futuro del principio de igualdad.....	17
4	El principio de igualdad en el ciclo de proyecto	25
4.1	Análisis previo o diagnóstico de situación.....	27
4.2	Diseño y planificación.....	29
4.3	Ejecución.....	32
4.4	Evaluación.....	34
5	La iniciativa EQUAL y los aprendizajes de igualdad	41
6	El principio de igualdad en los proyectos de empleo y formación, por ejes de la Iniciativa EQUAL	49
6.1	Los proyectos de inserción.....	51
6.2	Los proyectos de creación de empresas.....	54
6.3	Los proyectos de adaptabilidad.....	57
6.4	Los proyectos de igualdad de oportunidades.....	61
7	En conclusión	67
Anexos	71	
	Bibliografía: principales fuentes consultadas.....	73
	Webgrafía: organismos de referencia.....	75
	Desarrollo Normativo de Referencia en materia de Igualdad de Oportunidades.....	77
	Repertorio de palabras para la igualdad.....	81
	Glosario de términos sobre los Proyectos EQUAL.....	87



>> Introducción

1 Introducción

En el marco de la **Iniciativa Comunitaria EQUAL¹**, la **Agrupación de Desarrollo² (AD) KIDEITU** ha puesto en marcha acciones que pretenden impulsar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de Euskadi.

En el contexto de dicho proyecto, el reto que nos planteamos con la elaboración de la presente guía es doble:

- Por un lado— desde una visión más estratégica - garantizar **la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales**. En este sentido el Parlamento Vasco ha aprobado la **Ley 4/2004 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. La Ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad de mujeres y hombres. Para ello, las organizaciones vascas, en esta fase de transición hacia la aplicación de la Ley, necesitarán incorporar conocimientos y herramientas en esta materia, a los que este documento pretende estimular y contribuir.
- Por otro lado, la reforma de los Fondos Estructurales y la consecuente eliminación de Iniciativas de innovación como EQUAL, revela la importancia de la **gestión del conocimiento de las líneas del *mainstreaming* de género y acciones positivas**. En este particular, la guía recoge y ordena propuestas de trabajo generales y específicas que orientan a las organizaciones y a las personas encargadas de la puesta en marcha de políticas, sistemas, programas y proyectos de empleo y formación en la mejor forma de asentar los principios de igualdad en su trabajo, recuperando la experiencia acumulada a lo largo de los últimos años, en el ámbito estatal y europeo.


No cabe duda que un largo camino empieza por un paso, y el primer avance se realiza a través de los propios proyectos EQUAL de Euskadi.

Entendemos así que la Iniciativa EQUAL - y en concreto el proyecto KIDEITU - nos permite innovar y, sobre todo, practicar una mirada prospectiva que va más allá de los compromisos inmediatos circunscritos en un proyecto.

Auguramos que esta guía será un documento vivo en la medida que nuevas y buenas experiencias y prácticas vengán a añadir propuestas y caminos inéditos ***hacia la igualdad en Euskadi***.

¹ Iniciativa que a nivel comunitario persigue promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral. Financiada por el Fondo Social Europeo, su periodo de programación y ejecución abarca del 2000 al 2007.

² Una Agrupación de Desarrollo (AD) es una asociación estratégica de entidades —públicas y privadas— creada para la puesta en marcha de un proyecto en el marco de la Iniciativa EQUAL. En concreto la AD KIDEITU está conformada por las siguientes entidades: Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco; Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer; la Dirección General de Inserción Social y Empleo del Departamento para las Derechos Humanos, la Inserción Social y el Empleo de la Diputación Foral de Gipuzkoa; el Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia; Garapen; Cáritas Diocesana de Bilbao; y EUDEL.



>> Presentación y características de la Guía

2 Presentación y características de la Guía

Esta Guía pretende ser una herramienta de sensibilización, formación e información sobre la aplicación del enfoque de género en proyectos de empleo, de manera que sirva para:

- **Sensibilización:** Concienciar sobre la importancia de cambiar procedimientos, instalar recursos suficientes, impulsar políticas, conocer la realidad, aplicar técnicas y herramientas, movilizar y promover la participación, y asegurar el compromiso político para que la igualdad real se alcance y se consolide.
- **Formación:** Posibilitar la realización de aprendizajes útiles y transformadores de la realidad.
- **Información y gestión del conocimiento:** Aprovechar la documentación e información existente relacionada con la temática de la guía y sistematizarla en un documento que integre y aporte valor.


Atendiendo a la diversidad de las potenciales personas usuarias de esta Guía, con diferentes niveles funcionales y especialidades formativas, se han tenido en cuenta los siguientes criterios a la hora de elaborar tanto los contenidos, como la apariencia y el manejo de la guía:

- **Claridad:** En el discurso, contenidos básicos y en la estructura.
- **Multifuncionalidad:** La Guía posibilita combinar usos tanto para la impartición de formación por parte de profesionales como recurso de autoformación de aquellas personas que estén interesadas en desarrollar o ampliar sus competencias en esta materia.
- **Gestión del conocimiento:** Identifica los problemas que en la incorporación del enfoque de género se han venido dando en los últimos años en sus diversos niveles de aplicación y sistematiza qué hemos aprendido.

Las **personas destinatarias** fundamentales de la Guía son aquellas pertenecientes a las instituciones y organizaciones promotoras de políticas, programas y proyectos de empleo y formación de Euskadi y, especialmente, las promotoras de los proyectos EQUAL.

Para la consecución de los objetivos señalados anteriormente, la Guía se encuentra estructurada en los siguientes capítulos:

- **El principio de igualdad de mujeres y hombres en el empleo.** Reflexión acerca de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral y breve recorrido por la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.
- **El principio de igualdad en el ciclo de proyecto.** Pautas y pistas para la incorporación del enfoque de género en cada fase del ciclo de proyecto.
- **La iniciativa EQUAL y los aprendizajes de igualdad.** Principales lecciones aprendidas en materia de igualdad en el marco de los proyectos EQUAL de la primera convocatoria.
- **El principio de igualdad por Ejes de intervención EQUAL.** Sugiere líneas de trabajo para mejorar la incorporación del enfoque de género según los ámbitos de intervención temáticos de EQUAL.
- **Anexos.** Recursos complementarios (bibliografía, enlaces web, organismos, normativa, glosarios,...) utilizados en la elaboración de esta guía y que pueden servir para profundizar en las materias tratadas.



>> El principio de igualdad de mujeres y
hombres en el empleo

3 El principio de igualdad de mujeres y hombres en el empleo

Para entender y contextualizar las propuestas que haremos en los capítulos siguientes sobre posibles fórmulas de incorporación del enfoque de género en proyectos de empleo y formación, nos parece importante aportar una breve y somera visión sobre las problemáticas de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo –y, por ende, en nuestro sistema económico y social- así como un recorrido por la incorporación del principio de igualdad en las políticas de empleo, principalmente en el ámbito de la Unión Europea.

3.1 Hombres y mujeres en el empleo: algunas reflexiones previas

La **creciente presencia de las mujeres en la actividad laboral** - el cambio social más importante de las últimas décadas - supone un desafío de múltiples dimensiones para el equilibrio de las sociedades contemporáneas.

El proceso creciente de incorporación de las mujeres al empleo es una constante en los países desarrollados occidentales. La tasa de actividad de las mujeres en Euskadi ha pasado de un 41,2 por ciento en 1996 a un 45 por ciento en el tercer trimestre de 2006³. Pero el comportamiento de la tasa de ocupación en este análisis se revela más ilustrativo: ha pasado en el mismo periodo de un 28,2 por ciento a un 56,9%⁴. **Las mejoras en la ocupación que se han registrado afectan exclusivamente a las mujeres, mientras que entre los hombres se pierden ocupados.**

Si bien es cierto que la evolución ha sido favorable desde el punto de vista de las mujeres, no nos deberemos limitar a hacer un análisis centrado en la participación o en la ocupación. Si así fuera nos quedaríamos con la parte menos significativa de todo este notable cambio que se viene produciendo.

Como sostiene Olga Salido Cortés⁵, las mujeres se incorporan ahora más tarde a la actividad y se retiran después, incrementando significativamente no sólo la intensidad de su participación en la actividad, sino su compromiso y dedicación a lo largo del tiempo. Ello ha dado lugar a una reorganización del perfil de edad de actividad de las mujeres que, ligada al incremento de su nivel formativo, deviene en una transformación completa de sus biografías laborales. Esta reorganización ha afectado de manera dramática al otro tipo de actividades hasta ahora exclusivamente realizadas por mujeres que consisten en la crianza de los hijos e hijas.

Quizás sea la **fecundidad** el fenómeno demográfico cuyo comportamiento en los últimos años ha resultado más conocido, por cuanto es el que más alarma ha causado entre los y las demógrafas, responsables de las políticas sociales y de educación. Desde el punto de vista de la reproducción de las generaciones, que exige que el número medio de hijos/hijas sea un 2,1 por mujer, nos encontramos muy lejos del umbral de reemplazo: en Euskadi el número medio de hijos/hijas por mujer en el 2001 era de 1,03⁶.

Las mujeres no solamente tienen menos hijos e hijas, si no que también el primer alumbramiento se está produciendo cada vez más tarde. En el caso específico de Euskadi a una edad media de 32,2⁷ años, concentrándose el periodo reproductivo en un corto periodo

³ Fuente: Eustat. Población en Relación con la Actividad (PRA).

⁴ Fuente: Eustat. Población en Relación con la Actividad (PRA).

⁵ "La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social". Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Working Paper 06-09. Universidad Complutense de Madrid. Junio 2006.

⁶ Fuente: Eustat. Indicadores demográficos. Índice sintético de fecundidad y edad media a la maternidad.

⁷ Fuente: Eustat. Indicadores demográficos. Índice sintético de fecundidad y edad media a la maternidad.

de tiempo. El retraso en el calendario de la maternidad amenaza cada vez más con convertirse en algo irrecuperable.

Por lo que respecta a estas cifras, podríamos afirmar que el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo han generado una fuerte adaptación de las **pautas demográficas**.

En ese sentido, la incorporación de las mujeres al empleo supone **una presión adicional sobre los sistemas de protección social**. Por un lado, se encuentra la demanda de servicios de atención y cuidado a los niños, niñas y a las personas dependientes que faciliten el reajuste en la dedicación de las tradicionales “cuidadoras” a otras tareas. Por otro, las condiciones específicas de gestión de los tiempos, la flexibilidad horaria, la movilidad, todo ello en la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales en igualdad, exige una arquitectura compleja e integral favorecedora de la sostenibilidad de la vida.

Es evidente que la salida de las mujeres de sus hogares familiares parecía implicar la entrada de los hombres en el mundo de los cuidados y del mantenimiento del hogar, fenómeno que algunos y algunas han denominado **“puerta giratoria”** o el **“principio de Arquímedes”** (sale una y entra otro para mantener el mismo nivel de atención). Ambas metáforas han sido contravenidas por dinámicas psico-sociales arraigadas y absolutamente contrarias a la igualdad. Al margen de este razonamiento, lo que parece importante reseñar es que cuando alguno de estos pilares falla - servicios, flexibilidad horaria para hombres y mujeres, movilidad, corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado - **el “ajuste” entre las dos responsabilidades recae principalmente sobre las mujeres**, dando lugar a ejercicios malabares que minan el bienestar y la salud de éstas en beneficio del bienestar de otras personas.

Surge así la paradoja que se percibe como una **“disfunción normal”** que forma parte de nuestra realidad cotidiana. Y es que sí, por una parte, la incorporación de las mujeres al empleo se ha convertido, cada vez más, en un requisito para hacer frente a los nuevos desafíos de los Estados de bienestar contemporáneos, asociados al reto demográfico de envejecimiento de la población y la globalización de los mercados, por otra, amenaza con desbordar la propia capacidad de los sistemas de protección social para cubrir y dar garantías suficientes a todas las personas.

Sea desde el punto de vista del acceso y permanencia en el empleo, sea desde el punto de vista del equilibrio de las prestaciones sociales, **las mujeres se han convertido en los últimos años en un eje central de las políticas públicas**, lo que ha dejado a los **hombres en la periferia** de un proceso de cambio que, sin su corresponsabilidad y participación, se presenta muy incierto en sus futuras conquistas.

Las mujeres tienen un nuevo protagonismo social y, acorde con él, demandan iguales condiciones salariales que sus compañeros, así como posiciones de liderazgo y autoridad dentro del mercado de trabajo que permitan contribuir a cerrar el círculo del deseado cambio social. Pero los valores patriarcales, las creencias, los estereotipos de género,..., son un **muro invisible, persistente en las instituciones, organizaciones, en las familias y en la sociedad en general**.

Los instrumentos de promoción del empleo, de la formación, la mediación y la inserción a menudo no se adecuan con facilidad a lo que está política y legalmente reconocido y, en gran medida, a lo que realmente está sucediendo sobre el “suelo” de nuestros territorios. Fallamos en la institucionalización de las buenas prácticas y en la instrumentación de las políticas mientras buscamos un reequilibrio entre las primacías del mercado, las necesidades de las diferentes familias y núcleos de convivencia, y el mandato del Estado.

La forma en que se defina el **“contrato de género”** (dónde y cómo debemos situarnos mujeres y hombres) en nuestra sociedad condiciona y condicionará la naturaleza y alcance del **“contrato de empleo”** que pueden tener o ambicionar las mujeres y hombres.

La igualdad de mujeres y hombres aparece así como un objetivo de obligado cumplimiento pero, sobre todo, como una forma de homologar y hacer compatibles el doble contrato (el de género y el de empleo).

Las formas de organización del bienestar familiar y del bienestar colectivo- radicalmente distintas entre sí - son ambas muy importantes y, desde luego, no se circunscriben dentro de lo que podríamos llamar una negociación privada basada en la relación libre entre las personas, las familias y el mercado.

El engranaje entre este doble contrato social lo pone realmente el Estado y, de forma más directa, las organizaciones e instituciones que le proporcionan los canales y la capilaridad necesaria para llegar a las personas beneficiarias de sus actuaciones.

Con todo, poco se podrá hacer si no conocemos de cerca los problemas y, consecuentemente, aplicamos estrategias y herramientas consensuadas, cercanas y finamente articuladas.

La igualdad, como veremos a continuación, exige centralidad y capacidad de recrear desde los mismísimos escenarios de los proyectos e iniciativas, **una realidad que otorga nuevas oportunidades a todas las personas y organizaciones.**

3.2 Las políticas ante estas problemáticas: pasado, presente y futuro del principio de igualdad

Desde el siglo XIX las mujeres, como movimiento social y político, han venido reivindicando la igualdad en todos los ámbitos de la esfera pública y privada.

Gracias al empuje del movimiento feminista, pero también a la coyuntura económica que ha hecho imprescindible considerar a las mujeres como sujetos centrales del desarrollo económico y de sostenimiento del bienestar de nuestros países, la igualdad de mujeres y hombres ha ganado un espacio propio en las agendas políticas.

Una larga y batallada travesía que ha tenido como resultado **sus luces y sus sombras en las que se pueden hallar valiosos aprendizajes.**

Años 70 – El período de los derechos individuales

La Unión Europea (UE) comenzó el largo camino del logro de la igualdad en los años 70, aunque la norma de igualdad salarial ya se había adoptado en el Tratado de Roma de 1957.

En **1975**, se aprobó la **primera directiva europea de igualdad** que comprendía la igualdad salarial. A esto le siguió poco después, en el año 1976, una directiva sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. En 2002, esta ley de 1976 se consolidó y amplió para incluir una prohibición formal contra el acoso sexual.

Estas encontraron un marco de referencia y de legitimidad importante en la **Década Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas (1975)** y en los primeros **Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1983-85 y 1986-90)**, orientados principalmente hacia la consecución de la igualdad en el ámbito del empleo. La inserción laboral de las mujeres, la igualdad en las condiciones de trabajo y la lucha contra la segregación constituyeron sus grandes ámbitos de preocupación.

Le siguieron **otras directivas**: igualdad de trato en los sistemas estatutarios de la seguridad social (1978); en los sistemas profesionales de la seguridad social (1986); para los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores (1986); en la baja por maternidad y las condiciones de salud y seguridad de las mujeres embarazadas y las madres lactantes (1992); en la organización de la jornada laboral (1993); en la baja parental y la baja por razones familiares (1996); en la carga de la prueba en asuntos ante los tribunales para facilitar la prueba de discriminación (1997); y en el trabajo a tiempo parcial (1997).

Las leyes de igualdad de trato fueron eficaces en la lucha contra la discriminación directa, pero no suficientes para asegurar la igualdad real. Las políticas

aparentemente neutras produjeron resultados sumamente diversos para hombres y para mujeres.

Años 80 – El período de acción positiva⁸

Comprobado que la igualdad legal no era suficiente, a partir de la década de los 80 comienzan a aparecer políticas y programas cuyo objetivo concreto es la igualdad real de mujeres y hombres.

Este periodo se caracteriza por el impulso de políticas y programas basados en la **aplicación de medidas positivas y específicas dirigidas a suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas que encuentran las mujeres en el mercado laboral.**

Estas medidas, en el ámbito del empleo, se dirigieron, por ejemplo, a asegurar una presencia equitativa de las mujeres entre las personas beneficiarias de las políticas, a subvencionar a las empresas por contratar mujeres, a incorporarlas en ocupaciones masculinas, a promover la inserción de las mujeres que deseaban reintegrarse en el mercado de trabajo, etc.

De este modo, la **Unión Europea** cofinanció acciones positivas y específicas para las mujeres, especialmente en el ámbito de la **formación**, con el fin de abordar de forma más eficaz las diferencias de partida entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. También adoptó una serie de recomendaciones y códigos de buenas prácticas en áreas como la educación y la formación; el cuidado de niños y niñas; la lucha contra el acoso sexual; la discriminación en los medios de comunicación; y la mejora del acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Sin embargo, siendo evidentes las aportaciones del periodo de acción positiva, hay que reconocer también sus limitaciones. Las acciones de este periodo fueron **puntuales, centradas en las mujeres** –dejando al margen al entorno empresarial, familiar y social-, **poco articuladas entre sí** y permitieron, en muchos casos, que ciertas instituciones con fuertes valores patriarcales y poco sensibilizadas anotaran que las mujeres no solamente “no podían” porque no estaban capacitadas, sino que en realidad “no querían” un empleo como “soldadoras o albañilas”. De este modo se justificaba no solamente la exclusión de las mujeres del mercado laboral sino también la segregación laboral.

En esta etapa se hicieron invisibles, en cierto modo, las dificultades y obstáculos del entorno así como las deficiencias y obstrucciones impuestas por parte de los sistemas de empleo y formación.

Años 90 – El período de integración

Así, se hizo evidente que las acciones positivas y específicas a favor de las mujeres no eran suficientes para la consecución de la igualdad real. Hacía falta un cambio de paradigma que tuvo como principal catalizador la **IV Conferencia Internacional sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995.**

En ella se expresó que la posición de las mujeres en la sociedad, las necesidades de hombres y mujeres, son diferentes y, por lo tanto, para el éxito de las políticas y para el logro de la igualdad era necesario considerar diferencialmente estas necesidades, incorporando el bagaje de las acciones positivas, pero yendo más allá y permeando el seno de las propias políticas.

Se puso el énfasis en la necesidad de institucionalizar el principio de igualdad en todas las políticas, instaurándose la **estrategia de “mainstreaming”⁹ o transversalización del**

⁸ Acciones temporales dirigidas a grupos o colectivos específicos cuya finalidad es compensar las desigualdades que sufren por motivos de sexo, raza, origen, religión, etc. Este tipo de acciones también se conocen con el nombre de “discriminación positiva”.

principio de igualdad. No obstante, se subrayó la importancia de seguir manteniendo las “acciones positivas o específicas”, de manera que se favoreció la denominada “doble estrategia” o “estrategia dual”, i.e. mainstreaming articulada con acciones específicas.

Con la institucionalización de esta estrategia se hizo un llamamiento para la adopción de políticas más plásticas que se adaptasen a diversas circunstancias, aceptando que la edad, el origen étnico, la incapacidad o la orientación sexual, por ejemplo, también tienen implicaciones en la capacidad de una persona para competir en igualdad de condiciones. Además reconoce que las estructuras existentes no son neutras, sino que favorecen a uno u otro sexo de diversos modos, unos más sutiles que otros. El resultado es que las políticas aparentemente no sexistas pueden, de hecho, reforzar las divisiones y, por lo tanto, generar mayores desventajas para las mujeres o los hombres.

Se superó, de este modo, la visión de la igualdad como una cuestión relativa únicamente a las mujeres, destacando la necesidad de entenderla como un criterio de justicia social que implica compromiso político, recursos, políticas específicas, conocimientos interdisciplinarios, técnicas y herramientas adecuadas, la participación activa de las mujeres y **cambios significativos en las estructuras y en los procedimientos.**

La UE institucionalizó la estrategia de mainstreaming de género en 1996. Al introducir este cambio, la Comisión Europea manifestó su deseo de aplicar un planteamiento de integrar el principio de igualdad en la planificación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y acciones de la UE para evaluar su impacto en mujeres y hombres.

Los aspectos más novedosos de la Conferencia de Beijing se recogieron en **el IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1996-2000)**. En él se habla explícitamente, por ejemplo, del desfase entre la organización de los mercados y las estructuras de protección y las necesidades de los individuos y las familias. Se hace un llamamiento para desarrollar medidas sobre conciliación entre la vida profesional y familiar, que respeten el marco de la individualización de los derechos, de forma independiente al sexo.

En 1997, el **Tratado de Ámsterdam** confirmó la importancia de promover la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y formalizó el compromiso de los Estados miembros respecto a esta materia.

Posteriormente, la **Agenda Social Europea** (Consejo Europeo, 2001) constituyó la principal referencia en los desarrollos recientes de la política a favor de la igualdad (Consejo Europeo, 2001). De ella arranca la **Estrategia Europea por el Empleo**, a partir de la cual se define una nueva **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2000-2005)** que sustituye a los Programas de Acción Comunitaria.

La Estrategia Europea de Empleo obedece al objetivo de convertir a la Unión Europea en “**la economía más competitiva y dinámica del mundo**” para el año 2010, defendiendo un modelo que combina el crecimiento económico –“más y mejores empleos”- y la defensa del modelo social europeo –“mayor cohesión social”. Desde esta perspectiva, la participación laboral activa de las mujeres y la reducción de las desigualdades entre los sexos se convierten en requisitos insoslayables en el avance hacia los objetivos estratégicos de la Unión Europea. Al mismo tiempo, las políticas de conciliación aparecen como la clave de la política europea de empleo.

⁹ *Main* significa principal. *Streaming*, se puede traducir por corriente. Por lo tanto, se podría traducir por corriente principal, lo que deja vacío de contenido su significado. De difícil traducción al castellano, sin duda, se ha adoptado el concepto de transversalidad, u horizontalidad, en la medida que es una figura que visualiza la vinculación y relación de todas las áreas, ámbitos y niveles. No obstante, ante la insuficiencia de ambos términos para recoger todo el significado, como señalan diferentes profesionales, se sigue utilizando ‘mainstreaming’.

Esta ambiciosa Estrategia abarca la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. Implica también la utilización, de manera más sistemática, de todas las políticas comunitarias al servicio del empleo (priorización) y la generación de sinergias entre las políticas macroeconómicas orientadas a la estabilidad y el crecimiento, las reformas económicas y las Directrices específicas para el empleo (integralidad).

Desde su aprobación hasta el año 2003, cuando se realizó la revisión intermedia, la Estrategia Europea de Empleo ha definido sus directrices con base a cuatro pilares, uno de los cuales se dirige a **reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. Además de establecer un pilar específico, la Estrategia Europea de Empleo instituyó que el principio de igualdad habría de estar incorporado al resto de pilares y directrices de forma transversal.

En paralelo, una de las principales vías de financiación de las políticas de empleo en los Estados miembros la constituyen los Fondos Estructurales. Concretamente, el **Fondo Social Europeo**, el auténtico protagonista de la política de empleo, indica su rol para favorecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y tiene en cuenta aspectos como la perspectiva de carrera, el acceso a nuevas posibilidades de empleo y a la creación de empresas, y la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo basada en el sexo.

El FSE contempla, asimismo, entre sus cinco ámbitos de intervención, la mejora del acceso de la mujer al mercado de trabajo y de su participación en el mismo, así como la obligación de integrar la dimensión de la igualdad en los demás ámbitos de intervención.

Puede afirmarse, por tanto, que no hay un solo organismo a nivel mundial que haya desarrollado de un modo tan permanente y sistemático como la Unión Europea una estrategia amplia a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

Sin embargo, **el resultado práctico de ese empeño ha sido y está siendo limitado**. Mary Braithwaite, componente del Grupo de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea ha hecho declaraciones rotundas a este respecto. Dice que *"la UE es fuerte en formulaciones políticas, más que en el desarrollo de argumentos, productos e instrumentos para trasladar dichas políticas a la práctica de los programas y proyectos"*. Con esto sugiere que existe un lenguaje moral de las leyes y del discurso oficial que va muy por delante del lenguaje moral y valores de igualdad de nuestras sociedades.

Así, aunque las evaluaciones realizadas de los cinco años de la Estrategia Europea de Empleo reflejan **avances en materia de igualdad en las políticas desarrolladas**, también se señala que *"muchos gobiernos tienden a ver la reducción de las diferencias de género en el empleo y el desempleo como resultado del crecimiento económico y de la mejora de las condiciones para las mujeres en el mercado de trabajo, y no hacen suficiente seguimiento del impacto de sus políticas, tal y como requieren las directrices"*¹⁰.

En este sentido, las evaluaciones han puesto de manifiesto que, respecto a la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo, *"permanecen muchos problemas tanto en términos conceptuales como en la práctica"*¹², por lo que es necesario dotar a estas políticas de instrumentos concretos que hagan aplicable un concepto tan extraordinariamente complejo como lo es el de transversalidad o mainstreaming de género.

¹⁰ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Taking stock of five years of the European Employment Strategy. COM (2002) 416 final.

¹¹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Taking stock of five years of the European Employment Strategy. COM (2002) 416 final.

¹² Impact Evaluation of the EES. Background paper. EQUAL opportunities for women and men.

Las evaluaciones aluden a que en materia de **mainstreaming o transversalidad**, si bien ha habido una aproximación global en todos los Estados miembros, los objetivos aún no están completamente integrados. En cuanto a la **reducción de las desigualdades**, sólo en algunos Estados se han desarrollado políticas específicamente dirigidas a aumentar las tasas de actividad femenina, la segregación horizontal y vertical se mantiene en la mayor parte de ellos y las medidas para la disminución de las diferencias salariales han sido muy limitadas.

Es por ello que, en términos de actuaciones y contenidos, **la interpretación del principio de igualdad y de la transversalidad sigue siendo insuficiente**, básicamente por dos motivos:

- La incorporación del principio se traduce, por regla general, en la **participación 'numérica' equilibrada de hombres y mujeres como beneficiarios y beneficiarias de los programas y políticas**. Se entiende, por tanto, que si al final de un ejercicio se ha atendido un 60% de mujeres, se ha cumplido con el objetivo de igualdad, independientemente de que el peso de las mujeres entre el público objetivo potencial supere esa cifra y de que los contenidos u organización de las intervenciones sean o no adecuados a sus necesidades y circunstancias, es decir, que éstos demuestren ser pertinentes para mejorar la situación de desventaja de la que se parte.
- En segundo lugar, los ámbitos dedicados a la mejora de la empleabilidad, a la adaptabilidad o a la creación de nueva actividad, **no incorporan herramientas específicas de igualdad utilizando como pretexto la existencia de actuaciones específicas**. De esta manera, las únicas intervenciones que efectivamente poseen una mayor sensibilidad respecto a los temas de género, son las 'acciones específicas', borrándose en virtud de ellas la estrategia del doble enfoque.

En lo fundamental, las acciones positivas o específicas, a nivel europeo, se han destinado a cubrir los siguientes objetivos:

- **mejorar el acceso de las mujeres al empleo**, a través de actuaciones centradas en la oferta, en particular con cursos de formación técnica. Bajo este epígrafe se encuentra la mayor parte de las actuaciones de igualdad programadas, con apenas variaciones de enfoque en los últimos años, complementadas por algunas intervenciones a cargo de los organismos de igualdad;
- **favorecer la compatibilidad de la vida laboral y la vida familiar**, principalmente mediante la creación o facilidad de acceso a guarderías.

Cabe señalar que, en este contexto, casi de 'monocultivo' de acciones formativas dirigidas a desempleadas, han sido muy **pocas las intervenciones dirigidas a incidir en las condiciones de la demanda y en las estructuras y sistemas que conforman los mercados laborales**, donde se expresan las oportunidades, medios y barreras para la inserción de las mujeres en el empleo.

Además de centrarse en una tipología muy específica de medidas, **las actuaciones de igualdad en el empleo han seguido cayendo en su mayoría sobre las mujeres**, sin una mirada y estrategia que vaya más allá y que incida globalmente sobre las estructuras laborales (empresariado, sindicatos) y sociales (familias, sistema educativo, hombres corresponsables, etc.). Las mujeres han de formarse, prepararse, conciliar, ..., no previniéndose en paralelo mecanismos de eliminación de las barreras laborales y sociales que no dependen de ellas y que les siguen privando de las mismas oportunidades que a los hombres. Es decir, las intervenciones dirigidas a modificar las estructuras y sistemas de empleo que perpetúan las desigualdades son, prácticamente, inexistentes.

En cuanto a la **conciliación de la vida familiar y profesional**, las iniciativas se han dirigido a proveer más y mejores servicios de cuidado a la infancia y a flexibilizar la organización del trabajo, si bien los servicios a otras personas dependientes, en particular mayores, han tenido poca atención.

En este sentido, a pesar de la creciente relevancia de este tipo de políticas, la conciliación tiene sus personas partidarias y detractoras. El debate se ha centrado en el papel que las políticas de conciliación tienen en la vida de las mujeres.

Según sus defensores y defensoras, la conciliación, al posibilitar a las mujeres dejar el hogar y fortalecer sus lazos en el mercado de trabajo, supondría un apoyo a la transición del modelo de familia de hombre sustentador hacia un modelo familiar de doble ingreso. Supuestamente, el modelo de doble ingreso embarcaría a hombres y mujeres de forma igualitaria en el trabajo asalariado y en el no remunerado en el hogar, favoreciendo la eliminación de las diferencias.

Para otros autores y autoras, en cambio, las políticas de conciliación no cambian las relaciones de género, ya que no inciden en las pautas de distribución del trabajo doméstico y de cuidado desarrollado en el ámbito privado, otorgando un papel secundario a la participación laboral de las mujeres. Ejemplo de ello son las estadísticas que demuestran claramente que las mujeres se acogen mucho más a la jornada a tiempo parcial que sus compañeros.

En realidad, la **efectividad de las políticas de conciliación** sobre la vida de las mujeres **depende de la concepción del papel social de las mujeres y de la orientación de las políticas de igualdad desarrolladas por los gobiernos**. Cuando el estereotipo que predomina – en un país, una región o una organización – es el de las mujeres como principales protagonistas y responsables del cuidado familiar, las políticas de conciliación tienden a enfocarse hacia la participación a tiempo parcial, o bien dejan en manos de las mujeres la resolución del conflicto en el ámbito privado. Por el contrario, las medidas a favor del aumento de las responsabilidades domésticas y familiares de los hombres responden a concepciones que pretenden una remodelación en profundidad de las formas tradicionales de la división sexual del trabajo.

El uso, principalmente por parte de las mujeres, de las medidas de conciliación puede tener efectos perversos sobre la calidad del empleo femenino, dificultando la eliminación real de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo.

De cara al futuro, en la evolución más reciente de las políticas, el Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades, que depende de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, ha producido un documento comúnmente denominado **“hoja de ruta”**¹³ que, por una parte, reconoce que siguen existiendo en Europa graves problemas en cuestiones como la desigualdad salarial, el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la formación, la promoción profesional, la conciliación entre la vida familiar y la profesional o la toma de decisiones y, por otra, presenta una Comunicación sobre futuras actuaciones para abordar estas diferencias, ofreciendo a los Estados miembros pistas para su solución.

El presente plan de trabajo destaca **seis ejes prioritarios de actuación** de la UE en favor de la igualdad de mujeres y hombres para el período 2006-2010. Para cada uno de ellos señala **objetivos y medidas prioritarias**.

Así pues, este plan de trabajo representa el compromiso de la Comisión para hacer avanzar el principio de la igualdad, reforzando la cooperación con los Estados miembros y otros organismos.

¹³ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final].

Ejes y objetivos del plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS Y MEDIDAS
CONSEGUIR LA MISMA INDEPENDENCIA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES	<p>Alcanzar los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa</p> <p>Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres</p> <p>Fomentar el Empresariado Femenino</p> <p>La igualdad en la protección social y la lucha contra la pobreza</p> <p>Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario</p> <p>Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas</p>
CONCILIAR LA ACTIVIDAD LABORAL CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR	<p>Acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres y mejora de las políticas de conciliación</p> <p>Aumentar los servicios de asistencia de las personas ancianas o con discapacidad</p>
PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES	<p>Participación de las mujeres en la política y en la toma de decisiones</p> <p>Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología</p>
ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS	<p>Erradicar la violencia contra las mujeres y la trata de seres humanos</p>
ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS DE LA SOCIEDAD	<p>Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura</p> <p>Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral</p> <p>Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de difusión</p>
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO FUERA DE LA UE	<p>Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales</p> <p>Promover la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo</p>

En conclusión, puede afirmarse que, pese a este marco favorable de las políticas –y de grandes e inéditas oportunidades para consagrar las políticas de igualdad y conciliación–, el resultado de este proceso tiene todavía lagunas en su aplicación.

En realidad, a lo largo de los últimos años se han desarrollado un mayor número de intervenciones **dirigidas a influenciar e informar sobre igualdad que al cambio de mentalidades** y al entendimiento e internalización de estas cuestiones por parte de las instituciones y organizaciones.

Mientras miramos hacia el futuro nos debemos cuestionar dónde están las herramientas que hemos acumulado y que nos permitan pasar del discurso a la acción.

Tras estas reflexiones, se ofrecen a continuación algunas metodologías y herramientas específicas sobre el tema que nos ocupa, haciéndolo, además, desde la experiencia y la práctica. Al respecto, hemos emprendido el trabajo de gestión del conocimiento, ensayando la integración de las distintas visiones que de alguna forma hemos ido recogiendo a lo largo de los últimos años de trabajo en esta materia. Son propuestas que se han construido de abajo-arriba, desde el terreno, principalmente extraídas de los proyectos **más innovadores cofinanciados por los Fondos Estructurales**.



>> La iniciativa EQUAL y los aprendizajes de igualdad

4 El principio de igualdad en el ciclo de proyecto

A continuación realizaremos un breve repaso sobre la introducción del principio de igualdad – o incorporación del enfoque de género- en el ciclo de proyecto, que pretende señalar los **puntos críticos** y aportar **algunas pistas** para su correcto abordaje.

Al respecto, lo primero que cabe apuntar es que nos encontramos en un momento político, económico y social de **gran oportunidad** para la operativización efectiva de la igualdad en las organizaciones y sus actuaciones. Un momento propicio dado el impulso y la centralidad que este asunto ha tomado en las agendas políticas a todos los niveles y también por la necesidad imperiosa de nuestros países de insertar más personas al mercado laboral, donde las mujeres representan el principal contingente potencialmente incorporable.

Frente a esta ventaja, nos topamos con la **dificultad** de que, para realizar esta labor, **no existen “recetas” estándar** o propuestas procedimentales únicas y uniformes. Operar bajo una óptica de género supone un proceso complejo basado en el aprendizaje de **nuevas formas de ‘pensar’** para, a partir de ahí, ‘hacer aplicable’ lo aprendido a cada contexto e intervención concreta.

Incorporar la perspectiva de género en una organización o proyecto, además de nuevos esquemas de pensamiento, va a requerir también del **diseño de un plan estratégico adaptado** a sus características y a sus necesidades. Lo que supone, inexorablemente, contar con **recursos específicos** –humanos, materiales y temporales- así como con asesoría especializada en políticas de igualdad y género (personas expertas/equipos internos, así como asesorías externas). Unos recursos que van a depender, en definitiva, del **compromiso político** de las organizaciones así como su **disponibilidad operativa y funcional para el cambio**.

Pese a esta dificultad, en el presente capítulo vamos a ofrecer algunas pautas para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyecto, dejando para el siguiente las especificidades concretas de los ámbitos de intervención que abordan los proyectos EQUAL.

Antes de entrar en cada una de estas fases, es conveniente recordar que, en la vida cotidiana de organismos y entidades, **las distintas fases del ciclo del proyecto no son compartimentos estancos ni se suceden linealmente**; éstas deben mantener estrechos vínculos de interdependencia y de simultaneidad temporal, además de requerir el flujo de información continuo entre todas ellas para facilitar su constante reajuste y mejora.

4.1 Análisis previo o diagnóstico de situación

El diseño de un proyecto debe partir de un **buen diagnóstico** de la realidad social donde se va a intervenir.

En el caso de proyectos de empleo, un diagnóstico que incorpora la perspectiva de género ha de ir dirigido a **describir la situación de las relaciones de género en el mercado de trabajo**, donde queda englobado tanto el trabajo productivo como el reproductivo, así como los contextos sociales y culturales –educativos, familiares, empresariales, ...- en los que estas relaciones se desarrollan.

Ello nos permitirá visibilizar la discriminación de género y desvelar sus causas para:

- **Asegurar la eficacia** de nuestros proyectos en materia de igualdad.
- **Validar la pertinencia** de cualquier proyecto dirigido a la mejora de las condiciones sociolaborales de hombres y mujeres.

La extracción de esta información podrá realizarse sobre la base de:

- a) **Estadísticas laborales desagregadas por sexo** y en su comparativa entre hombres y mujeres. Por ejemplo, los niveles educativos y formativos; la población en

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 27 -

>> K I D E I T U

relación con la actividad económica; las tasas de actividad, empleo y desempleo; la ocupación por sectores y ramas de actividad; el tipo de ocupación, situación profesional, jornada y contratos; retribución salarial; etc.

Este análisis deberá centrarse en las principales **situaciones de discriminación** que sufren las mujeres en el mercado laboral: menor acceso por cuenta ajena; mayores dificultades para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia; mayor índice de contratación temporal y empleos a tiempo parcial; inferior acceso a los puestos de decisión y menores oportunidades de promoción profesional; concentración en determinadas profesiones y oficios, con peores condiciones laborales y menos valoradas socialmente; menor remuneración, etc.

b) Estudios y análisis específicos, de carácter más cualitativo, que vengan a dar cuenta de las **causas o razones de la desigualdad**.

Al respecto, puede afirmarse que las desigualdades de género en la sociedad –y, en este caso, en el funcionamiento del mercado laboral- derivan, principalmente, de **la división sexual del trabajo**, que tradicionalmente ha asignado el trabajo de mercado al hombre y el trabajo familiar-doméstico a la mujer.

Esta división trae aparejados culturas, creencias y valores interiorizados por las propias mujeres, por el entorno empresarial y laboral, por el entorno familiar e, incluso, por el entorno institucional, que se traducen en comportamientos y estereotipos que se retroalimentan entre sí en un complejo sistema cuyos síntomas no siempre son reconocibles a simple vista. Valores y estereotipos sociales que afectan a las elecciones profesionales de hombres y mujeres, a la capacidad de empleabilidad de éstas, a la disposición del empresariado por contratarlas, a la menor valorización –en términos económicos y de reconocimiento- del trabajo que realizan, etc. Y sobre todo, de una organización social que reproduce estos valores y estereotipos y de una organización económica que se circunscribe al mundo del empleo y no del “trabajo”¹⁴.

A la hora de realizar un análisis de las causas de la desigualdad han de considerarse de un modo integral todos estos elementos, desentrañando los complejos elementos que éstas llevan asociadas.

Por este motivo es esencial introducir **elementos clave al análisis como**:

- **Uso de los espacios:** público y privado, social, doméstico, laboral, profesional, lúdicos,... por parte de varones y de mujeres.
- **Uso y control del tiempo:** dedicación diferenciada de mujeres y hombres al trabajo productivo y reproductivo.
- **División sexual del trabajo:** trabajo productivo, trabajo reproductivo. Valores, normas, estereotipos,... que refuerzan esta segregación de género.

¹⁴ Desde la teoría económica feminista, distintas autoras han puesto de manifiesto el sesgo e insuficiencia de identificar trabajo con empleo. Son ya muchas las investigaciones que han evidenciado la interrelación entre lo productivo y lo reproductivo, reconceptualizando, por tanto, el concepto contemporáneo de trabajo. De este modo, el concepto de “**carga global de trabajo**” sirve para definir como trabajo todas aquellas actividades que realizan hombres y mujeres, orientadas o no hacia el mercado y destinadas a satisfacer las necesidades de producción y reproducción de hombres y mujeres. En el caso de Euskadi, la Cuenta Satélite de la Producción Doméstica que elabora EUSTAT persigue la contabilización del aporte de hombres y mujeres a la economía del territorio, mediante su producción doméstica. Los datos que ofrece esta cuenta, para 2003, son que el valor añadido bruto de la producción doméstica no contabilizada en el PIB es de un 32,8%, de la cual un 75% es realizada por las mujeres.

- **Acceso, uso y control diferenciado de los recursos por parte de las mujeres y los hombres:** información, movilidad, tecnología, dinero, formación, ocio,...
- **Condición y posición de las mujeres y varones dentro del sistema social** en función de los criterios anteriores (espacio, trabajo/empleo, recursos).
- **Imaginario colectivo** (valores, normas, estereotipos,...) que refuerza y retroalimenta la discriminación de género en el entorno social donde se va a realizar el proyecto.

Evidentemente, este tipo de análisis se traduce en un ejercicio complejo que necesita de **enfoques más cualitativos** que los que tradicionalmente se aplican y que trascienden la búsqueda de información en los datos estadísticos. Requiere de investigaciones, estudios y la utilización de otras fuentes secundarias y/o primarias más adaptadas y focalizadas al respecto.

- c) Y si fuera posible, un **diagnóstico participativo** realizado con hombres y mujeres del territorio, barrio, comunidad, etc., para percibir y entender las bases de las desigualdades en el espacio de intervención.

En todo este proceso, la incorporación del enfoque de género resultará más sencilla si el análisis está adaptado a los ámbitos sobre los que el proyecto desea intervenir, ya que hacer este ejercicio sobre dimensiones y ámbitos concretos ayuda a deducir y revelar con mayor facilidad los factores y causas de la desigualdad.

Además del análisis de situación de hombres y mujeres en el mercado laboral, es aconsejable introducir en los diagnósticos **otros elementos** que nos ayuden a contextualizar nuestra intervención y a sacar el máximo provecho a la experiencia ya adquirida por intervenciones anteriores. Se está haciendo referencia, por ejemplo, a los planes y políticas de empleo y de igualdad con incidencia en el territorio; a los resultados obtenidos y las buenas prácticas adquiridas en otros proyectos; etc.

El resultado de esta fase, desde el punto de vista de la igualdad, por tanto, será la identificación de las principales situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral así como las causas que las producen.

4.2 Diseño y planificación

Diseñar es perfilar, definir, delimitar, estructurar. Es dibujar los contornos que tendrá, en este caso, un proyecto. Sin quitar importancia a las restantes fases de la actuación, ésta tiene una relevancia neurálgica pues en ella se **establecen las bases** sobre las que se fundamentará su desarrollo.

En esta etapa se fija el **alcance y objetivos**, el **perfil** de los y las beneficiarias y participantes, la **extensión** en el tiempo y los **mecanismos** ideados para su implantación. La fase de diseño de un proyecto supone, también, un momento clave en la toma de decisiones en relación con las **prioridades políticas y estratégicas y con la asignación de recursos** –financieros, humanos, temporales- a cada una de ellas.

Es un **proceso técnico**, pero también un **proceso político**. Precisa que se efectúe una redistribución de recursos y de poder y, por tanto, requiere una negociación de intereses. Al mismo tiempo, involucra procesos de transformación (cambio en las actitudes y formas cotidianas de actuación) y resistencias (todo cambio implica conflicto). El conflicto y el debate de intereses forman parte del proceso de planificación. Deben crearse las bases para que la negociación se realice en condiciones de igualdad, lo cual implica desarrollar procesos de generación de poder para los grupos sociales en desventaja, en el caso que nos ocupa, las mujeres.

Con carácter general, para que la igualdad en la fase de diseño y planificación quede garantizada, se debe contemplar:

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 29 -

>> K I D E I T U

- La **igualdad como prioridad**, incorporada explícitamente en los objetivos generales y en los criterios básicos de intervención y en relación con la distribución equitativa de los recursos.
- La **dotación de recursos** técnicos, humanos y económicos específicos destinados a cumplir el objetivo de igualdad.
- La existencia de **personas expertas/equipos internos así como asesorías externas especializadas** en igualdad y género.
- La **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los espacios de toma de decisiones.
- La **concertación y cooperación** –a nivel territorial y/o sectorial- entre las instituciones, los y las agentes sociales, el empresariado,..., y los organismos y asociaciones que representan los intereses de las mujeres.

Una lectura reduccionista del enfoque de género en la fase de diseño y planificación conllevará **repercusiones empobrecedoras** en nuestro proyecto en materia de igualdad, como pueden ser:

- Mujeres como colectivo beneficiario pasivo y finalista.
- Acciones dirigidas a mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al mercado de trabajo, sin cuestionarse algún tipo de incidencia en las estructuras socioeconómicas, empresariales, sindicales o familiares.
- Etc.

Partiendo de estas premisas básicas, la incorporación del principio de igualdad en la fase de diseño y planificación supone:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir un objetivo general que oriente el proyecto de forma explícita hacia la consecución de la igualdad de hombres y mujeres, y la superación de la discriminación de género. ▪ Incluir uno o varios objetivos específicos que aborden explícitamente la igualdad y/o superación de la discriminación de género. ▪ Asegurar que el resto de objetivos incorporan las diferencias de género y la necesidad de responder a ellas adecuadamente (medidas de acción positiva para mujeres). ▪ Enunciar resultados previstos de carácter cuantitativo y cualitativo en relación a los objetivos de igualdad.
Definición del grupo destinatario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar adecuadamente la composición por sexo del grupo meta, en términos cuantitativos y cualitativos según la problemática de empleo que se desea abordar. ▪ Definir los perfiles, tanto objetivos (variables como la edad, el nivel educativo, ...) como subjetivos (percepciones, creencias, niveles de autoestima, ...) del grupo objetivo teniendo en cuenta la diversidad en los colectivos de hombres y mujeres.
Actividades	<p>Los diferentes tipos de actividades que pueden desarrollarse deben responder a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres. Como ejemplo podemos seleccionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ actividades segregadas para hombres y para mujeres (actividades que demandan participación y liderazgo para evitar la preeminencia masculina) ▪ actividades específicas para mujeres (autoestima, empoderamiento,

	<p>generación de redes, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ actividades específicas para hombres (sensibilización en género e igualdad, actividades domésticas, etc.) ■ actividades con cuotas de participación equilibrada entre hombres y mujeres (formación técnica con metodologías directivas) ■ actividades que favorezcan la inversión de roles (exige personal especializado y se pueden realizar de tipo mixto o segregado) ■ etc. <p>Hay que considerar que las intervenciones han de ser más que una simple respuesta a las diferencias entre hombres y mujeres, y prestar especial atención a la reducción de las desigualdades.</p>
Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar y explicitar suficientes recursos materiales para los objetivos de igualdad. ■ Asignar un presupuesto suficientemente flexible y adaptado a las fluctuaciones previsibles de los plazos de ejecución. ■ Equilibrar el beneficio de los recursos imputados para hombres y mujeres por igual.
Recursos Especializados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contar con mujeres y hombres distribuidos en forma equitativa en todas las áreas sustantivas del proyecto. ■ Desarrollar una política de selección de personal que considere criterios de género e introduzca, como una prioridad, a personas con conocimiento y sensibilidad de género. ■ Contemplar procesos de formación continua para el personal, donde se incluyan los temas de género. ■ Establecer criterios de igualdad en las contrataciones externas que puedan realizarse en el marco de nuestra intervención. ■ Contar con una agente de igualdad y/o una asistencia técnica que guíe y asesore sobre métodos de incorporación del enfoque de género.
Plazos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurarse de que el proyecto cuenta con periodos de ejecución suficientes que permitan la maduración de los procesos. ■ Procurar que las actividades estén previstas en plazos que permitan una misma participación a mujeres y a hombres (por ejemplo, desarrollar un curso para mujeres en época escolar). ■ Estipular horarios de las actividades adaptados a las necesidades de hombres y mujeres. ■ Considerar posibles retrasos. ■ Reservar tiempos suficientes para la evaluación, la difusión y la transferencia del proyecto.
Medidas complementarias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dotar a todas las actividades dirigidas a las personas beneficiarias de servicios de apoyo a la conciliación (guardería, atención domiciliaria, cheques-servicio,...) que favorezcan la implicación de las mujeres en el desarrollo de las actividades.

4.3 Ejecución

Aunque podríamos considerar que incorporar el enfoque de género en las fases anteriores (diagnóstico, diseño y planificación) debería ser suficiente para garantizar una ejecución acorde con los intereses mencionados, lo cierto es que es necesario vigilar y asegurar que la gestión del proyecto vela por la igualdad y tiene en cuenta las diferencias de género en toda su extensión y profundidad.

Es frecuente que en esta fase se fragmenten las acciones y actividades, se sumen grupos de trabajo diferenciados y además, dependiendo de la tipología de trabajo, es probable que contemos con profesionales más o menos sensibilizados y sensibilizadas en la materia que nos ocupa.

Algunos aspectos básicos a tener en cuenta en el proceso de ejecución de un proyecto son:

Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">▪ Existencia de un equipo especializado en igualdad – interno o externo al proyecto - que presten asesoramiento continuo en su desarrollo. Es conveniente que el equipo experto pueda establecer una buena relación con los grupos de trabajo que ejecutan las acciones y que las aportaciones se perciban como útiles y constructivas.▪ Asegurar que el equipo directamente vinculado a la ejecución del proyecto - en todos los niveles organizativos y marcos procedimentales - esté informado y sea sensible a las diferencias de género, entendiendo la necesidad y la utilidad de las medidas de acción positiva y de aplicar el principio de igualdad.▪ Revisar la organización interna y las formas de gestión de RRHH, para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y en todos los espacios de toma de decisiones y gestión de actuaciones.▪ Poner a disposición del equipo técnico todos aquellos manuales, planes técnicos y documentos de procedimientos que puedan facilitarles la integración del enfoque de género en el desempeño de sus tareas.
Convocatoria y captación de personas beneficiarias	<ul style="list-style-type: none">▪ Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, favoreciendo la identificación de las mujeres con el proyecto y con las acciones previstas.▪ Usar los canales de difusión masiva con mayor cobertura, más escuchados, leídos o vistos por el/los público/s objetivo.▪ Realizar acciones de sensibilización previas y preparatorias del lanzamiento del proyecto, a través de entrevistas en la radio, televisión, prensa escrita, etc.▪ Si se trata de un entorno geográfico disperso, utilizar agentes de difusión o catalizadores del proyecto. Si es posible, utilizar grupos mixtos e intergeneracionales (mujeres y hombres de diferentes edades).▪ En entornos que perciben éstas iniciativas como una amenaza al orden establecido (ejemplo: zonas rurales mal comunicadas), es posible captar a personas del pueblo, barrio o territorio como “agentes interculturales” que sin intimidar, transmiten las claves y prioridades del proyecto en los espacios donde se reúnen las personas potencialmente beneficiarias (casa de la cultura, parroquia, etc.).▪ Realizar pequeñas acciones de sensibilización y divulgación contando con personas clave y significadas – mujeres y hombres (alcaldesas, director de empleo, presidenta de la asociación empresarial, etc.).▪ Utilizar en la comunicación palabras simples, que apunten a problemas o necesidades percibidas por la población o grupo sobre el que se quiere actuar.

	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar con claridad y simplicidad qué se pretende hacer, quiénes somos y con qué recursos contamos. Muy importante es modular el discurso de igualdad en función de las características específicas de los públicos objetivo del proyecto (empresas tecnológicas, instituciones deportivas, institutos de planificación e infraestructuras, centros de empleo, organizaciones sociales, etc.). Dejar muy claro cómo y con quién las personas interesadas en el proyecto pueden contactar. Si la primera interlocutora es mujer suelen producirse menos recelos o temores, principalmente cuando hablamos de mujeres de bajos recursos. Contar con personas expertas en comunicación que tengan conocimientos y experiencia previa en proyectos de igualdad (algunas empresas de comunicación cuentan ya con asesoramiento de agentes de igualdad o establecen redes de colaboración con empresas expertas).
Desarrollo de las actividades	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar medidas de acción positiva como herramientas de gestión a favor de la superación de la discriminación de género. Estas no deberán estar exclusivamente dirigidas a las mujeres. Se podrán promover medidas, por ejemplo, de incorporación de hombres en el sector de cuidados. Garantizar que la contratación de empresas proveedoras sean respetuosas con la igualdad de oportunidades en su organización interna. Vigilar el uso no sexista del lenguaje en todos los documentos de trabajo, publicaciones, audiovisuales, etc. Adaptar horarios y espacios para el desarrollo de las actividades, a las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, en el caso específico de las mujeres del medio rural, donde los ritmos diarios están perfectamente establecidos en función de los horarios de las comidas, cenas y atención a los hijos, hijas, o personas dependientes, es fundamental conocer las limitaciones de cada participante y en ese sentido ajustar lo más posible los horarios de cada actividad. Indicar recursos de apoyo a la conciliación para favorecer la asistencia a las actividades de mujeres y hombres. Establecer cuotas flexibles de participación por sexo.
Seguimiento de la ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Promover reuniones periódicas de seguimiento del proyecto desde el enfoque de género que generen propuestas de mejoras o refuercen la igualdad en actividades o acciones específicas. Realizar un seguimiento continuo y sobre el terreno sobre la incidencia real en materia de igualdad de mujeres y hombres de las actuaciones que se van realizando. Algunos proyectos han establecido grupos de enlace entre el equipo que coordina la ejecución y personas expertas en igualdad (internas o externas al proyecto). A través de reuniones periódicas y visitas <i>in situ</i> es posible realizar un excelente acompañamiento de las actividades desarrolladas. Incorporar un capítulo específico sobre impacto de género en los informes o memorias de ejecución y/o seguimiento. A ser posible, contar con mecanismos que recojan la opinión y manifestación, en primer persona, de los hombres y mujeres beneficiarias de las actuaciones.
Sensibilización y comunicación	<p>Es una de las actuaciones más importantes para el logro de la incorporación del enfoque de género. La sensibilización es clave para lograr cambios de actitudes, eliminar obstáculos y diferencias que impiden la participación social y laboral de las mujeres, en las propias entidades que ejecutan los proyectos,</p>

	<p>en los hombres y mujeres beneficiarias, y en el entorno social y económico más próximo. La sensibilización en igualdad y la comunicación –principalmente de los logros de género- podrá realizarse mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un debate público, bien conducido, capaz de hacer avanzar en la percepción ciudadana de la igualdad como una prioridad social y política que es de obligado cumplimiento. ▪ Campañas de comunicación. ▪ 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. ▪ Inclusión de mesas temáticas sobre igualdad en actos de difusión general del proyecto. ▪ Programación de formación en igualdad de mujeres y hombres. ▪ Diseño de campañas específicas que impacten haciendo uso de imágenes que rompan estereotipos sexistas. ▪ Organización de jornadas, talleres, protocolos-manuales, ..., que ayuden a los medios de comunicación a construir mensajes desde el enfoque de género.
Cooperación y redes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar con la participación activa del mayor número posible de entidades implicadas en la configuración de los mercados de trabajo: entidades educativas, empresariado, agentes sociales, instituciones públicas, ..., única forma de abordar, de manera integral, una cuestión tan estructural como las relaciones de género. ▪ Hacer partícipes en el proyecto –con asignación de recursos y poder en la toma de decisiones- a los organismos y asociaciones de defensa de los intereses de las mujeres en el territorio. ▪ Intercambiar y cooperar con otras entidades que estén promoviendo proyectos similares o que ya hayan experimentado con éxito buenas prácticas en materia de igualdad.
Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prever mecanismos que garanticen la sostenibilidad de los logros alcanzados: acuerdos de continuidad, mantenimiento de equipos implicados, ... ▪ Realizar análisis sobre las posibilidades de transferencia a otros territorios/sectores, teniendo en cuenta los entornos institucionales-políticos, las escalas de las intervenciones, los plazos, etc. ▪ Sistematizar todos los productos, metodologías, recursos,..., generados en el ámbito de la igualdad para su difusión tanto interna como externa.

4.4 Evaluación

La evaluación es una etapa de suma importancia dentro del ciclo de proyectos, ya que permite:

- Descubrir los **beneficios y dificultades** del proyecto.
- Establecer bases para la realización de **orientaciones y ajustes** del plan inicial.

- Conocer y **mejorar la eficiencia y eficacia** del trabajo planificado.
- Identificar las **buenas prácticas y las lecciones aprendidas**.
- **Informar a las personas interesadas** (dirección, equipos de trabajo, beneficiarios y beneficiarias...) sobre la situación del proyecto.
- **Hacer visible** la experiencia desarrollada.

La evaluación, por tanto, se trata de un proceso continuo que tiene que ser aplicado a la largo del proyecto. Los momentos clave que suelen ser señalados por los y las expertas en la materia serían:

- **Diagnóstico (al principio)**. Con él se pretende extraer una radiografía completa (perfiles de entrada) de todos los elementos o variables dependientes en las que se podrán registrar cambios imputables a la acción del proceso a evaluar. Sobre esta fase de la evaluación ya se ha realizado un tratamiento específico en un apartado anterior (ver apartado 4.1.).
- **Proceso (durante)**. Se analizarán los elementos relacionados con las dinámicas observadas que puedan aportar una valoración de la evolución hacia el cumplimiento o no de los objetivos previamente planteados.
- **Resultados (al finalizar)**. Es decir, las evoluciones finalmente registradas de acuerdo a los indicadores referidos a las ejecuciones físicas y que implican cambios en las personas beneficiarias.
- **Impactos (un tiempo después)**. Los efectos verificables a largo plazo y la sostenibilidad de la intervención realizada.

Con base a los momentos descritos, pueden definirse algunos **indicadores clave** que afectan tanto a la incorporación del enfoque de género en las organizaciones e instituciones que promueven los proyectos –como elementos indispensables garantes de la integración de la igualdad en un proyecto- así como a los resultados obtenidos sobre los y las beneficiarias. Se trata de una propuesta de indicadores que, no obstante, habrá de ser adaptada a cada contexto específico.

Los **indicadores de proceso** van enfocados a medir el grado de incorporación del enfoque de género en los componentes clave de la ejecución de las actuaciones. Podrían ser los siguientes:

INDICADORES DE PROCESO		
CATEGORÍA	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	PROPUESTA DE INDICADORES
Voluntad política	Apoyo e impulso institucional al principio de igualdad	Existencia de principios/objetivos/acuerdos definidos a nivel institucional en materia de igualdad de mujeres y hombres
Evaluación ex – ante	Incorporación del principio de igualdad en los diagnósticos	<p>Inclusión de la variable sexo en los diagnósticos, para todos los indicadores y niveles de análisis</p> <p>Existencia de diagnósticos, análisis, estudios, investigaciones..., específicos sobre la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y en el contexto social y económico</p> <p>Existencia de conclusiones acerca de la situación de mujeres y hombres en el empleo y en el contexto social y económico que permitan la formulación de objetivos y medidas pertinentes en materia de igualdad</p>

INDICADORES DE PROCESO		
CATEGORÍA	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	PROPUESTA DE INDICADORES
Diseño del proyecto	Incorporación del principio de igualdad en el diseño del proyecto	<p>Existencia de objetivos y actuaciones específicos dirigidos a mejorar la situación de las mujeres en el empleo</p> <p>Formulación de resultados esperados (cuantitativos y cualitativos) específicos en materia de mejora de la situación de las mujeres en el empleo</p> <p>Pertinencia de los objetivos, actuaciones y resultados, en relación a la situación de empleo existente</p> <p>Participación en el diseño del proyecto de potenciales mujeres beneficiarias y/o de asociaciones que representen sus intereses</p>
Recursos dedicados al proyecto	Medios materiales, humanos y financieros dedicados a la igualdad de mujeres y hombres	<p>Existencia de personas expertas/equipos internos o asesorías externas especializadas en igualdad y género</p> <p>% de mujeres en los equipos de trabajo dedicados al proyecto</p> <p>Presupuestos destinados al objetivo de la igualdad</p> <p>Coste medio de las actuaciones por persona beneficiaria desagregado por sexo</p> <p>Existencia de criterios de igualdad en las contrataciones externas</p>
Ejecución	Desarrollo de metodologías y actuaciones específicas de igualdad	<p>Existencia de planes de formación en materia de igualdad de personal directivo y técnico implicado en el proyecto</p> <p>Existencia de protocolos, metodologías, herramientas, manuales, planes técnicos, etc., dirigidos a facilitar la integración del principio de igualdad a los equipos técnicos</p> <p>Existencia de medidas específicas dirigidas a mejorar la participación (cuantitativa y cualitativa) de las mujeres en las actuaciones</p> <p>Existencia de medidas específicas dirigidas a asegurar unos beneficios equivalentes a hombres y mujeres en términos de resultados</p>
Seguimiento y Evaluación	Incorporación del principio de igualdad en los sistemas de seguimiento y evaluación	<p>Existencia de mecanismos de seguimiento destinados a medir la incidencia en materia de igualdad: reuniones específicas de seguimiento, informes de impacto de igualdad, ...</p> <p>Existencia de análisis específicos del impacto de las actuaciones en materia de igualdad en los informes o memorias de ejecución y/o seguimiento</p> <p>Inclusión de la variable sexo para todos los indicadores y niveles de análisis del sistema de evaluación</p> <p>Inclusión de indicadores específicos dirigidos a medir el grado de mejora en la situación de empleo de las mujeres</p> <p>Existencia de análisis en materia de pertinencia, coherencia, eficacia y eficiencia en relación a la igualdad de mujeres y hombres</p>

INDICADORES DE PROCESO		
CATEGORÍA	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	PROPUESTA DE INDICADORES
Concertación	Concertación/cooperación con terceras entidades	Existencia de partenariados con entidades que juegan un papel clave en la configuración del mercado laboral (empresariado, sindicatos) y de los sistemas sociales (sistema educativo, ...) Existencia de relaciones con organismos expertos en igualdad en el marco del proyecto Existencia de intercambios con entidades que hayan experimentado buenas prácticas en materia de igualdad
Comunicación	Comunicación en igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo	Utilización de un lenguaje y comunicación (imágenes, contenidos,...) no sexista en los procesos de comunicación interna y externa Existencia de procesos comunicativos, internos y externos, de promoción/sensibilización sobre el principio de igualdad
Sostenibilidad	Sostenibilidad de los logros alcanzados en materia de igualdad	Existencia de mecanismos dirigidos a hacer sostenibles los logros alcanzados (acuerdos de continuidad, inclusión de planes estratégicos, mantenimiento de personas expertas/equipos internos o asesorías externas especializadas en igualdad y género, ...)

Por su parte, los **indicadores de resultado e impacto** tienen que ver con la evolución de las personas beneficiarias (nº, perfil,...), los efectos conseguidos en relación a los objetivos planteados en el proyecto y, sobre todo, la evolución de su situación ante el empleo, con datos siempre desagregados por sexo. También es aconsejable incorporar indicadores referidos al grado de satisfacción con el proyecto tanto del personal político, técnico y de las personas beneficiarias.

A continuación se presenta una propuesta de indicadores cuantitativos al respecto según los ámbitos de intervención de la Iniciativa EQUAL:

INDICADORES DE REALIZACIÓN, RESULTADOS E IMPACTOS			
	Realización	Resultados	Impactos
Inserción	Nº de personas beneficiarias por sexo y perfil sociolaboral	Tasa de inserción por sexo según tipo de ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y salario bruto anual	Tasa de inserción o permanencia en el empleo a los 6 y 12 meses por sexo y tipo de ocupación, de jornada, tipo de contrato y salario
	Tasa de cobertura por sexo y perfil sociolaboral ¹⁵	Tasa de inserción por sexo en sectores emergentes o nuevos nichos de empleo	Incidencia de las actuaciones sobre la evolución de los indicadores de contexto ¹⁶

¹⁵ La tasa de cobertura es el coeficiente que permite establecer qué parte de la población potencialmente beneficiaria ha recibido los servicios o beneficios de un proyecto. Se calcula dividiendo la población finalmente beneficiaria entre la potencialmente beneficiaria. Por ejemplo, la tasa de cobertura de un servicio de guardería (en un determinado barrio, zona, territorio,...) mostraría la proporción de población menor de tres años que se beneficia del servicio en relación a la población total de esa misma edad.

¹⁶ Los indicadores de contexto son aquellos que reflejan las características socioeconómicas del territorio sobre el que se desea intervenir. La incidencia de las actuaciones, lógicamente, dependerá de la tasa de cobertura (a mayor tasa de cobertura, mayor impacto en los indicadores de contexto)

INDICADORES DE REALIZACIÓN, RESULTADOS E IMPACTOS			
	Realización	Resultados	Impactos
Espíritu empresarial	Nº de personas beneficiarias por sexo y perfil sociolaboral	Tasa de creación de iniciativas empresariales por sexo	Tasa de consolidación y/o crecimiento de iniciativas empresariales a los 6 y 12 meses por sexo
	Tasa de cobertura por sexo y perfil sociolaboral	Tasa de permanencia de iniciativas empresariales por sexo Tasa de consolidación y/o crecimiento de iniciativas empresariales por sexo	Incidencia de las actuaciones sobre la evolución de los indicadores de contexto
Adaptabilidad y mejora de empleo	Nº de personas beneficiarias por sexo y perfil sociolaboral	Tasa de contribución a la estabilidad en el empleo por sexo ¹⁷	Tasa de inserción o permanencia en el empleo a los 6 y 12 meses por sexo y tipo de ocupación, de jornada, tipo de contrato y salario
	Tasa de cobertura por sexo y perfil sociolaboral	Tasa de contribución a la mejora del tipo de ocupación por sexo ¹⁸ Tasa de contribución a la mejora de la jornada por sexo Tasa de contribución a la mejora del salario por sexo	Incidencia de las actuaciones sobre la evolución de los indicadores de contexto
Conciliación	Nº de personas beneficiarias por sexo y perfil sociolaboral	Nº de personas por sexo que acceden o han aumentado el tiempo de utilización de los servicios de atención a personas dependientes	Nº de personas por sexo que han mejorado su horario a los 6 y 12 meses
	Tasa de cobertura por sexo y perfil sociolaboral	Nº de servicios de proximidad creados Nº de personas por sexo que han mejorado su horario en el empleo Nº de entidades que han incorporado planes de conciliación	Nº de actuaciones con incidencia en este objetivo que permanecen a los 6 y 12 meses Nº de entidades que continúan participando a los 6 y 12 meses Incidence de las actuaciones sobre la evolución de los indicadores de contexto

¹⁷ La tasa de contribución a la estabilidad en el empleo es el coeficiente mediante el cual se establece la relación entre la actuación realizada y la mejora en la estabilidad en el empleo de las personas beneficiarias. Se puede calcular, por ejemplo, dividiendo el número de personas beneficiarias de un programa que han transformado sus contratos temporales en indefinidos -una vez finalizada la intervención- entre el número total de personas beneficiarias.

¹⁸ La tasa de contribución a la mejora del tipo de ocupación es el coeficiente mediante el cual se establece la relación entre la actuación realizada y la mejora del tipo de empleo de las personas beneficiarias. Por tipo de ocupación se entienden las categorías englobadas que van desde los trabajos no cualificados a la dirección de empresas y de la administración pública. La mejora, por tanto, en el tipo de ocupación se refiere a la promoción hacia una categoría superior.

De forma complementaria, la evaluación de proyectos con enfoque de género también debería incluir un análisis más cualitativo de los resultados obtenidos centrado en los siguientes **criterios**:

- **Pertinencia:** El grado de coherencia interna de los objetivos de la actuación respecto al objetivo de igualdad. En este caso habrá que comprometerse en realizar un análisis profundo de lo que nos hemos propuesto. Si bien es importante promover la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y, en ese sentido, promover su independencia económica, también deberá caber en nuestro análisis de la pertinencia, si se están integrando en los sectores más débiles, peor remunerados, de mayor precariedad laboral, promoviendo de manera indirecta la segregación laboral, contribuyendo a la brecha salarial y a la baja calidad de sus empleos, etc.
- **Cobertura:** El grado de alcance del proyecto a los colectivos potencialmente beneficiarios, teniendo en cuenta las diferencias de género tanto en su situación previa como en la consecución de resultados.
- **Eficiencia:** El grado de incidencia de las actuaciones y resultados en la satisfacción de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- **Eficacia:** El grado de inclusión de los objetivos relativos a la eliminación de la desigualdad de género dentro de los objetivos previstos por el proyecto.
- **Utilidad:** Grado de adecuación de los recursos utilizados a las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de las mujeres.
- **Sostenibilidad:** Previsión de continuidad en el tiempo (medio/largo plazo) de los beneficios del programa para la calidad de vida de las mujeres.

Con carácter general, por tanto, cualquier evaluación en el que se contemple la perspectiva de género deberá incluir los siguientes elementos:

- **Indicadores que evalúen específicamente los avances o retrocesos en materia de igualdad** tanto en el interior de las entidades que los promueven como en las personas beneficiarias de nuestras intervenciones.
- **Datos desagregados por sexos** de todas las acciones, sistemas organizativos, estructuras de funcionamiento,... que definen el proyecto.
- **Herramientas diseñadas para identificar las desigualdades** de género en todo el ciclo del proyecto y en las entidades participantes.
- Combinación de **enfoque cualitativo y cuantitativo** en la metodología aplicada para la recopilación de información significativa.
- **Evaluaciones de proceso, realización, resultados e impactos.**



>> La iniciativa EQUAL y los aprendizajes de igualdad

5 La iniciativa EQUAL y los aprendizajes de igualdad

Tras abordar algunas de las pautas más generales que sirven para incorporar el enfoque de género en el ciclo de proyecto, pasamos a centrarnos en las especificidades propias de los proyectos EQUAL.

Para comenzar, deseamos realizar una breve reflexión acerca de las principales lecciones aprendidas con la ejecución de los proyectos en la primera convocatoria.

Como es sabido, EQUAL parte de las experiencias de las anteriores Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, Adapt y Empleo. Las lecciones aprendidas durante el periodo 1994-1999, con el desarrollo de algo más de 1.600 proyectos, fueron el punto de partida para definir las áreas temáticas elegidas del programa de la iniciativa actual y realizar la primera convocatoria de proyectos EQUAL.

Los proyectos desarrollados en ella han sido, sin lugar a dudas, un **laboratorio de experiencias único en materia de igualdad**, principalmente los ejecutados en las áreas temáticas de conciliación y segregación en el mercado laboral.

Los **Grupos Temáticos Nacional y Europeo sobre Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres (GTN IO y GTE IO) han aportado a su vez una información sistemática de las prácticas más prometedoras. Estos grupos han funcionado durante dos años y de ellos se han extraído las mejores prácticas, se han debatido sus beneficios y las posibilidades de transferencia a otros entornos e iniciativas externas a EQUAL.

Añadido a lo anterior, otros **materiales complementarios** han sido editados por la UAFSE, como la 'Guía para la incorporación del enfoque de género en proyectos de inserción' o el 'Catálogo de productos EQUAL de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres-1ª Convocatoria'.

Todo ello constituye un patrimonio insoslayable a la hora de proponer mejoras en las ejecuciones desde una perspectiva de igualdad de mujeres y hombres. Así, a partir de todo este aprendizaje, se pretende capitalizar, sumar, añadir valor y construir desde la riqueza del conocimiento producido.

Para realizar este ejercicio, vamos a basarnos en la **evaluación realizada de los proyectos** en su primera convocatoria. Dicha evaluación sostiene que, en términos generales, las Agrupaciones de Desarrollo han tenido en cuenta el principio de manera transversal y se han esforzado por incorporar mecanismos que lo garantizaran. Sin embargo, éstos han escondido matices que, a modo de resumen, deseamos sintetizar en el siguiente cuadro y que, como se decía, sirven de lecciones aprendidas de cara la ejecución de los actuales EQUAL y de futuros proyectos de empleo.

LECCIONES APRENDIDAS DE LOS PROYECTOS EQUAL – 1ª CONVOCATORIA: *LUCES Y SOMBRAS* DE LOS PRINCIPALES MECANISMOS UTILIZADOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

<i>Luces</i>	<i>Sombras</i>
Las ADs han experimentado y desarrollado un concepto holístico de igualdad a nivel local, regional y/o sectorial, gracias al enfoque asociativo de EQUAL por el cual los y las agentes tradicionales de igualdad han unido sus fuerzas a otras entidades socias capaces de intervenir más allá de las políticas de igualdad.	Pese al enfoque holístico, en ocasiones se ha producido una 'parcelación' de la ejecución, por la cual las entidades socias han desarrollado actuaciones en paralelo, según su especialidad, sin que finalmente hayan confluído sinérgicamente sobre el colectivo o sector beneficiario.
El enfoque asociativo ha permitido, por tanto, la presencia de organismos de igualdad y de asociaciones de mujeres en la composición de la mayoría de las ADs.	La participación en las ADs de los organismos de igualdad y asociaciones de mujeres, en algunos casos, ha sido de carácter representativo, no poseyendo la suficiente capacitación en la toma de decisiones o la asignación de recursos

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 43 -

>> K I D E I T U

<i>Luces</i>	<i>Sombras</i>
	necesarios para el desarrollo de sus funciones.
Más allá de la propia composición de las ADs, durante la ejecución de muchos proyectos se han conformado Grupos de Trabajo o Comisiones de Igualdad para velar por el cumplimiento del principio.	La falta de participación de responsables políticos/institucionales en los Grupos o Comisiones de Igualdad ha dificultado que los planteamientos técnicos fueran incorporados y asumidos en las políticas.
Una mayoría de las ADs han incorporado técnicos y técnicas especialistas en materia de igualdad de oportunidades (Agentes de Igualdad), personas encargadas de apoyar y orientar la labor de incorporación del enfoque de género en los proyectos.	El trabajo de los y las especialistas en materia de igualdad se ha visto, no obstante, obstaculizado por el limitado margen de maniobra de estas personas en las organizaciones: normalmente se ha tratado de personas contratadas específicamente para la tarea, sin experiencia previa o conocimiento sobre las culturas y prácticas de trabajo en las que se iba a intervenir, y sin poder en la toma de decisiones.
En una gran parte de los proyectos se ha incluido formación en igualdad de oportunidades, dirigida tanto a los equipos técnicos implicados como a agentes externos al proyecto.	La formación recibida normalmente se ha basado en acercar los conceptos teóricos básicos de género –sistema sexo-género, estereotipos, socialización, ...-. Este tipo de contenidos formativos, si bien tienen un valor importantísimo en materia de primer acercamiento y de ‘sensibilización’, necesita de formación complementaria que enseñe a ‘pensar’ y ‘hacer aplicable’ lo aprendido a los equipos técnicos. En este sentido, las formaciones realizadas han adolecido, en su mayoría, de falta de aplicabilidad y utilidad a los contextos concretos de cada intervención.
Muchos proyectos han realizado estudios sobre las principales desigualdades entre hombres y mujeres frente al empleo y sobre políticas aplicadas desde la perspectiva de género.	Estos estudios han ofrecido un primer acercamiento a las realidades de los distintos colectivos de mujeres analizados. Sin embargo, se ha tratado de estudios meramente descriptivos, basados en la estadística laboral, en la que no existen acercamientos de carácter cualitativo que den cuenta o profundicen en las causas de la desigualdad, sin las cuales no es posible proponer soluciones efectivas.
Los proyectos han procurado adaptar las actuaciones a las necesidades concretas de las mujeres. Una adaptación que se ha traducido, principalmente, en la acomodación de horarios en función de las disponibilidades de las usuarias o en el direccionamiento de las actuaciones a un público exclusivamente de mujeres.	Pero la adaptación de las actuaciones desde el enfoque de género consiste en algo más que en la adaptación horaria o en la disposición de actuaciones sólo para mujeres. Requiere de nuevas metodologías, contenidos, mecanismos de acompañamiento, ..., hacia la personalización de los servicios/actuaciones a las necesidades de los distintos colectivos de mujeres y de hombres con los que se va a trabajar.
Uno de los mecanismos más utilizados para incorporar la igualdad en los proyectos ha sido el de priorizar, cuantitativamente, la participación de las mujeres en las actuaciones. Ello ha dado como resultado un porcentaje medio de participación de mujeres entre las personas beneficiarias del 60%.	No obstante, los porcentajes de participación de mujeres más elevados se han concentrado en colectivos en riesgo de exclusión, siendo más reducida la participación de otros colectivos de mujeres quienes pueden actuar como propiciadoras del cambio de valores hacia la igualdad (empresarias, mujeres en puestos de decisión, ...).
En el seguimiento y la evaluación casi todos los proyectos han presentado algunos indicadores desagregados por sexo.	Aunque la desagregación por sexo de los indicadores es un primer paso, limitar la tarea de evaluar con ‘enfoque de género’ a este aspecto es insuficiente y además, no se han desagregado todos los indicadores. Ello trae aparejado que la

<i>Luces</i>	<i>Sombras</i>
	evaluación acaba convirtiéndose en una rutinaria contabilización de mujeres beneficiarias de las actuaciones, sin una mirada más cualitativa – indispensable para medir los cambios de igualdad- y sin datos o análisis sobre los efectos e impactos, en los que reside el verdadero valor de las intervenciones.
Las medidas de sensibilización y comunicación para fomentar la igualdad han estado bastante generalizadas.	Estas medidas, sin embargo, han sido escasas en ejes como el de creación de empresas o adaptabilidad, en el que el componente de sensibilización (hacia el empresariado, en el entorno social...) es esencial dada la importancia de los mecanismos socioculturales obstaculizadores de la igualdad. A ello cabe añadir que el público finalmente asistente a las medidas de sensibilización ha sido mayoritariamente de mujeres, quedando los hombres fuera de estas acciones, lo que resta efectividad a estas medidas.
En el ámbito de la transferencia han sido numerosas las actuaciones dirigidas a hacer sostenibles los logros alcanzados en materia de igualdad: grupos de trabajo, redes temáticas, seminarios, etc.	<p>A pesar del gran número de actuaciones puestas en marcha, la mayoría han consistido en actividades de difusión y sensibilización, y menos han sido las actuaciones dirigidas a consolidar verdaderos planes de transferencia a las políticas generales o a incidir sobre los niveles de toma de decisiones en el marco de ellas.</p> <p>Hay que considerar, además, que los tiempos dedicados a la transferencia en sí (Acción 3) han sido muy cortos en relación a unos procesos que, inevitablemente, tienen que ser planteados para el medio/largo plazo.</p> <p>Los procesos de transferencia también se han visto obstaculizados por la falta de continuidad de los equipos de trabajo EQUAL en las entidades.</p> <p>Otros problemas en la transferencia han estado relacionados con la escala de las intervenciones (pasar de una escala pequeña – casi de persona a persona – a una escala mucho más amplia - miles de beneficiarios y beneficiarias-) y con el ‘coste de la transferencia’ (de experiencias casi artesanales a intervenciones con un coste por persona beneficiaria mucho más reducido).</p>

Si estas son algunas de las lecciones aprendidas respecto a los principales mecanismos utilizados para incorporar el principio de igualdad en los proyectos EQUAL durante la primera convocatoria, también hemos aprendido, con carácter general que:

- La igualdad implica la posesión de un **cuerpo de conocimiento mucho más ‘cualitativo’**, bajo el prisma de una nueva mirada, para el que no hay recetas si no formas de aprendizaje y trabajo en las que se interiorice las distintas posiciones que hombres y mujeres ocupamos en lo social, en lo político, en lo económico, en lo familiar.
- La igualdad tiene que **partir del contexto en el que se quiere llevar a cabo**: no todas las soluciones sirven por igual para todos los contextos. No existen recetas mágicas ni soluciones únicas, sino esquemas de pensamiento que nos ayuden a adaptar los conceptos a la práctica.
- La igualdad significa trabajar desde la **‘integralidad’**, teniendo en cuenta el perfil de

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 45 -

>> K I D E I T U

los y las participantes, los condicionantes del entorno económico – social – cultural – familiar, el contexto institucional en el que se fraguan las iniciativas, ...

- Las intervenciones han de dirigirse al **cambio estructural y a largo plazo**, aunque tengan un alcance limitado en el tiempo. Porque atajar las causas de la desigualdad supone trabajar por la generación de transformaciones sostenibles. Porque los logros de igualdad no son viables si no se les dedica tiempo, tanto para preparar y ejecutar las actuaciones como para alcanzar efectos perceptibles en sus destinatarias y destinatarios.
- La **personalización de los procesos** es la única forma de dar respuesta a las necesidades de los beneficiarios y las beneficiarias. Y ello pasa, inexorablemente, por dotarles de protagonismo en el diseño de las estrategias.
- Las actuaciones han de intervenir **sobre los sistemas, agentes sociales y, de manera compartida, sobre hombres y las mujeres**. Las intervenciones siguen perpetuando un modelo en el que el objetivo de igualdad se realiza a costa del esfuerzo unilateral de las mujeres – en términos de preparación para el empleo, de asunción de la “doble jornada”, de renuncia a determinadas facetas de la vida familiar y privada -. Se requiere, por tanto, de nuevas actuaciones que impliquen y transformen las estructuras sociales, familiares, institucionales, del trabajo, y de los protagonistas que las conforman (hombres y mujeres). Lo que lleva, una vez más, al enfoque integral y al cambio estructural, actuando no sólo sobre las mujeres sino también sobre los sistemas, las normas y los valores dónde éstas se desenvuelven.
- Debe ponerse el acento en las **“personas”**. El proceso hacia la igualdad supone entrar de lleno en la subjetividad de los individuos y en las culturas imperantes dentro de las estructuras y organizaciones sociales y empresariales (imaginario colectivo). En consecuencia, no hay logro en este campo que no se concrete, desde el inicio, en transformaciones de una subjetividad asociada a las personas, a sus mentalidades y creencias. Sólo propiciando transformaciones en la esfera de los comportamientos y de las voluntades, sólo eludiendo los lenguajes abstractos y lejanos para aproximarse a abordajes más personalizados que profundicen en los procesos en los que se traduce la desigualdad y, en suma, dándole protagonismo a las mujeres en su emancipación (no hay políticas para las mujeres sin las mujeres) se producirán logros auténticamente visibles.
- Ha de considerarse la importancia de promover estrategias de **promoción de las mujeres hacia las esferas de decisión**, y no únicamente priorizar los colectivos de mujeres con mayores dificultades en el empleo. Y ello dado que ninguna otra medida de integración de las mujeres en la vida profesional va a obtener resultados si no es en el contexto de un protagonismo activo en los entornos de decisión y de una nueva valoración de lo “femenino” que reconozca las actividades y funciones tradicionalmente desarrolladas por las mujeres en el empleo y en la sociedad. Los problemas del desempleo y la exclusión laboral no son otra cosa que ‘síntomas’ o efectos de una problemática mucho más profunda y arraigada. El apoyo a la promoción de mujeres en las esferas de decisión se ha de considerar central desde tres dimensiones:
 - en términos de prioridad, dado que acomete una problemática decisiva en la que se han producido escasos avances en los últimos años,
 - por estar en el centro o raíz de los problemas que afectan a las mujeres no sólo en éste sino en muchos otros aspectos y, finalmente,
 - debido a su indudable eficiencia, pues esta estrategia se enfoca a colectivos que actúan como motores del cambio (por ejemplo, las mujeres empresarias crean empleo para otras mujeres), ejerciendo así un importante efecto multiplicador o cascada.
- Hay que trabajar con los hombres el **cuestionamiento de la masculinidad**


asociada al patrón tradicional presencia-empleo, su implicación y corresponsabilidad en el cuidado...

- Lo **local juega un papel clave** en el logro de la igualdad, porque es precisamente en este nivel donde las necesidades, los actores, las posibilidades abiertas,..., permiten ser trabajadas desde la cercanía, 'a flor de piel'.
- Atajar las desigualdades de género, como venimos insistiendo con un carácter multidimensional y estructural, implica **trabajar en concertación** entre las instituciones, los y las agentes sociales, el empresariado, las asociaciones, ..., y los organismos de igualdad.
- Es necesario **difundir y comunicar los logros** de igualdad para ir propiciando un clima favorable al cambio de modelos y, en ese sentido, fomentar la creación de redes – de intercambio, de reflexión, de motivación mutua - es una fórmula muy válida de dar respuesta a realidades tan complejas como las del empleo y la igualdad.
- Por último, el camino hacia la igualdad necesita de una **continua reflexión y análisis y de un seguimiento y una evaluación** permanentes, pues se trata de un proceso en el que se están dando los primeros pasos y en el que han de identificarse los avances, pero también los retrocesos.

En definitiva, EQUAL nos está enseñando que, abordar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral implica **aplicar una nueva mirada, formas novedosas de trabajar en concertación, contar con la complicidad y motivación suficiente de los y las agentes implicadas, y enfocarse hacia el cambio estructural y a largo plazo.**

¿Cómo aplicar, entonces, estos aprendizajes a nuestros proyectos?

Pasemos a verlo en el siguiente apartado.



>> El principio de igualdad en los proyectos de empleo y formación, por ejes de la iniciativa EQUAL

6 El principio de igualdad en los proyectos de empleo y formación, por ejes de la Iniciativa EQUAL

Descendamos ahora a las particularidades de los proyectos de empleo y formación según los ejes de intervención de la Iniciativa EQUAL, para sugerir estrategias, metodologías, herramientas,..., de manera que éstos contribuyan a alcanzar mayores cotas de igualdad en el empleo.

Si bien las sugerencias están estructuradas según 'ejes temáticos' de la Iniciativa EQUAL, también es cierto que éstos engloban prácticamente la totalidad de los ámbitos de actuación de cualquier iniciativa de empleo, por lo que las recomendaciones pueden ser aplicables en otros muchos contextos.

6.1 Los proyectos de inserción

Los proyectos destinados a mejorar el acceso de las mujeres al empleo es donde más habitualmente encontramos actuaciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades. Lamentablemente, la incorporación del enfoque de género en el diseño de estas actuaciones es bastante reduccionista lo que incide, a su vez, en sus limitados resultados a favor de la igualdad.

Podemos enumerar algunos ejemplos de los **errores detectados** en las actuaciones llevadas a cabo:

- Las mujeres son casi exclusivamente receptoras directas y finalistas de las actuaciones que **no contemplan mecanismos de motivación o reflexión crítica** en torno a la igualdad y/o la discriminación de género.
- Se focaliza la necesidad de cambio en las mujeres, **sin cuestionar los mecanismos de discriminación de género vigentes en el mercado laboral** actual ni la necesidad de transformar las dinámicas existentes en relaciones que incorporen mayor igualdad, ni la necesidad de cambios también de los hombres.
- No se suele contemplar la necesidad de **sensibilización, formación y capacitación dirigidas a las estructuras laborales** (empresariado, sindicatos,...), **sociales y familiares** (profesorado, familias, medios de comunicación,...).

En definitiva, el impacto de género de estos proyectos resulta seriamente limitado: a pesar de que las mujeres son la población mayoritariamente beneficiaria de sus actuaciones, las diferencias de género se siguen manteniendo en la inserción en el empleo.

Para mejorar el posicionamiento de las mujeres en el empleo, se requiere no solo incrementar sus competencias para la empleabilidad, sino también diversificar sus opciones, habilitarles el acceso a formaciones con reales perspectivas de inserción, fortalecer su autoestima, su movilidad, ofrecerles servicios de cuidados, apoyarlas para soportar los condicionamientos de su entorno, promover y fortalecer el diálogo con los hombres, cambiar la percepción de las empresas y del empresariado sobre el valor que ellas aportan, cambiar los sistema de inserción, mediación y acompañamiento al empleo para facilitar su entrada y permanencia en el mundo laboral, y sensibilizar a la sociedad y a sus actores para interpretar y otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas.

Más allá de las indicaciones generales que hemos hecho con anterioridad en relación a la incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyecto, identificaremos algunas de las líneas de trabajo que facilitarán la inserción sociolaboral de mujeres:

En relación a los servicios de orientación e intermediación laboral:

- Descentralización de los servicios, especialmente en los territorios más aislados carentes de servicios públicos de movilidad.
- Adecuación de horarios de las actividades previstas y los servicios de apoyo a las necesidades de las mujeres en su diversidad y a atender las necesidades de cuidado.
- Formación específica en igualdad de las personas trabajadoras en los servicios, en el sentido de que no se reproduzcan discriminaciones, estereotipos ni prejuicios por razón de sexo.
- Identificación de las barreras existentes en materia de recursos humanos, materiales, procedimientos, metodologías, etc., de cara a una correcta orientación e intermediación de las mujeres usuarias.
- Formalización y reconocimiento de las competencias en materia de igualdad de los equipos.
- Motivación del personal técnico (hombres y mujeres) en materia de igualdad.
- Elaboración de protocolos de igualdad que operativicen la prestación de los servicios.
- Promoción de servicios complementarios (becas, transporte, recursos de apoyo a la conciliación,...)
- Impulso de medidas específicas que rompan la segregación horizontal: por ejemplo, orientación profesional de mujeres jóvenes hacia ocupaciones técnicas dentro de sectores industriales (con más expectativas de creación de empleo)
- Impulso de medidas dirigidas a eliminar la segregación vertical: por ejemplo, colocar a mujeres en puestos de poder y decisión en las empresas.
- Promoción de intercambios de personas, de estrategias y de protocolos entre servicios de orientación e intermediación.
- Puesta en marcha de sistemas de evaluación de los servicios desde el enfoque de género.
- Incorporación de indicadores de género en las bases utilizadas para el seguimiento de los y las beneficiarias.
- Fomento de redes interinstitucionales para promover la igualdad en los sistemas de inserción laboral, contando con todas las organizaciones directamente implicadas en esta actividad específica circunscritas a un determinado territorio.
- Promoción de puentes de colaboración sostenibles con las empresas y sindicatos.
- Establecimiento de mecanismos para la motivación del sector empresarial de cara a la contratación de mujeres: becas, prácticas, etc.

En relación a las empresas y al empresariado:

- Desarrollo de programas de sensibilización y dinamización, centrados en el empleo desde la perspectiva de género.
- Formación a profesionales de recursos humanos en materia de igualdad.
- Concertación y debate sobre la conciliación y la gestión de los tiempos de vida, impulsando medidas para hombres y para mujeres.

- Aplicación de medidas de acción positiva para asegurar el acceso de las mujeres a puestos y áreas de trabajo que suelen estar ocupadas por hombres.
- Impulso de metodologías de *coaching* desde la perspectiva de género.
- Elaboración de nuevas definiciones de puestos de trabajo orientadas a la valorización e inclusión de competencias propias de las mujeres.
- Promoción de planes de igualdad en las empresas.
- Institución de redes de empresas y empresariado comprometidos con la igualdad.
- Implicación de los comités de empresa para que promuevan medidas a favor de la igualdad.
- Información a las empresas sobre apoyos y subvenciones para promover planes de igualdad o acciones positivas.
- Alianzas con los institutos de empresa y otras entidades responsables de la formación de personas empresarias y gestoras para la divulgación y formación en materia de igualdad.

En relación a los trabajadores (hombres) de las empresas:

- Análisis de las tendencias del comportamiento de los hombres en las empresas.
- Conocimiento de las barreras no expresadas y no racionalizadas, que se han superado o que aún permanecen, para conseguir cambios vitales en el entorno empresarial.
- Sensibilización y formación a los hombres trabajadores en materia de igualdad.
- Incentivos a la paternidad responsable.
- Generación de modelos de hombres, que sean profesionales de reconocido prestigio, para visibilizar su función de padres cuidadores y su papel de compañeros corresponsables.
- Revelación de actitudes y comportamientos discriminatorios – percibidos o no como tales - por parte de los hombres hacia las mujeres.

En relación a la familia, los hijos e hijas, y el entorno social:

- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres a las actividades, su participación activa en el mundo laboral y a implicar a los hombres en el trabajo reproductivo.
- Coordinación o creación de servicios sociocomunitarios en las zonas de intervención: guarderías, escuelas infantiles, centros de día,...
- Intervenciones en las familias aplicando una estrategia intergeneracional para facilitar el cambio de valores y reducir los obstáculos que las mujeres padecen en el entorno de su propia familia y de su propio hogar.

En relación a los hombres-compañeros y maridos:

- Potenciación de la corresponsabilidad de los hombres, para favorecer la disponibilidad de las mujeres.
- Generación y promoción de modelos de paternidad responsable.
- Fomento de competencias de cuidados y domésticas.

- Análisis de las tendencias del comportamiento de los hombres en el hogar.
- Promoción de la participación individual de los hombres como impulsores de la igualdad.
- Fomento de redes de hombres que trabajan por la igualdad para visibilizar su implicación como grupo social.

En relación al entorno físico y la movilidad:

- Análisis de los obstáculos a la movilidad de las mujeres, en especial las que viven en entornos rurales y mal comunicados.
- Impulso de estrategias de movilidad innovadoras y creativas (por ejemplo, utilización de coches compartidos o comunitarios, uso de motos patrocinadas por marcas comerciales para facilitar la asistencia de las mujeres a un programa determinado, etc).
- Estímulo de la conducción de vehículos por parte de las mujeres en zonas de difícil acceso o mal comunicadas por los servicios regulares de transporte.
- Establecimiento de redes institucionales con la participación de consorcios de transportes, empresas e instituciones para garantizar la puesta en marcha de medidas que faciliten la movilidad.

En relación a las mujeres beneficiarias:

- Profundización en el currículo oculto, garantizando la valoración de todas las competencias y capacidades de las mujeres. Por ejemplo:
 - Identificación de las capacidades adquiridas en trabajos donde se han desarrollado responsabilidades y tareas por encima del reconocimiento oficial: atención a clientes, recepción telefónica, contabilidad básica, tratamiento de textos, ofimática básica,...
 - Dignificación de las capacidades adquiridas en el trabajo reproductivo y que pueden tener proyección laboral: conocimiento y gestión de recursos públicos, correcto uso de formularios de datos y protocolos básicos, contabilidad básica, conocimientos en dietética, nutrición, primeros auxilios, habilidades sociales para la atención de personas dependientes, manipulación de maquinaria eléctrica,...
- Fomento del Empoderamiento, tanto a nivel individual como colectivo: apoyar y promover que las mujeres reconozcan sus condicionantes de género con la finalidad de que dejen de ser objeto de otros, que pasen a ser el centro de sus propias decisiones, las tejedoras de sus propias historias; la conciencia de tener y ejercer derechos, sostener su propia autoridad y confiar en sus capacidades.

6.2 Los proyectos de creación de empresas

Hoy son cada vez más las mujeres que consideran el empleo por cuenta propia como **una de las mejores opciones profesionales**. Ante las dificultades y barreras halladas en el empleo por cuenta ajena, las mujeres encuentran en la creación de empresas una salida para su posicionamiento en el mercado laboral. Tanto es así que estudios e investigaciones muestran que los motivos principales que llevan a las mujeres a ser empresarias tienen que ver menos con razones económicas y más con la realización personal y profesional, la autonomía y la necesidades de reconocimiento social.

No obstante, y a pesar de lo andado, el mercado revela con contundencia las **“marcas de género” en la creación de empresas**. El menor número de empresas creadas, la tasa de mortalidad de las iniciativas empresariales, el acceso a la financiación, la complicada gestión de los tiempos de vida, el desconocimiento de la tecnologías, el aislamiento, la

inexperiencia,..., todo, de una u otra forma, permite reflexionar críticamente sobre la labor que realizamos y cómo ésta contribuye o desmonta la rígida distribución de los roles y la flaca valoración de la capacidad de emprender de las mujeres.

Si bien tanto hombres como mujeres han de transcurrir por un mismo proceso y dificultades a la hora de crear un negocio o hacer mejorar la competitividad de sus empresas, también es cierto que **las mujeres encuentran mayores obstáculos derivados de las relaciones de género**. Estas son algunos de los que, tras años de experiencia, se han identificado:

- **Las dificultades de orden técnico relacionadas con el sistema y los mercados:** excesivos procedimientos burocráticos; falta de acceso a fuentes de financiación; inexperiencia en gestión empresarial; no incorporación de técnicas de comercialización, marketing o nuevas tecnologías; desconocimiento del mercado y las oportunidades; dificultad de acceso a redes empresariales; ...
- **Las dificultades de orden psico-social relacionadas con el proceso de emprender:** gestión del tiempo y demandas familiares (“suelo pegajoso”¹⁹); inseguridad y falta de autoestima; carácter menos arriesgado; falta de identificación con el rol de empresarias; relación mujer y dinero (las mujeres se posicionan como pagadoras y no deudoras, “correr a pagar” y “escapar de deber”); relación mujer y producto (las mujeres en general, establecen una relación muy cercana con sus productos o servicios asociado a un sentido de propiedad muy fuerte. Esta forma de relacionarse esta más patente en mujeres emprendedoras de menores recursos); dificultades de negociar la venta de los productos o servicios desde el auto-reconocimiento del valor que tienen en el mercado, etc.
- **Dificultades para la consolidación:** no superación del umbral del autoempleo o de la micro empresa y dificultad para crear una empresa de tamaño medio (dar el salto del ‘autoempleo’ a la ‘empresa’); sistemas de marketing y ventas únicamente válidos a nivel local en circunscripciones territoriales que la empresaria controla; elección del tipo de sector y actividad de menor valor (en los que tradicionalmente han trabajado las mujeres); fuente de financiación personal y familiar (miedo a recurrir a entidades bancarias); visión de la empresa como mecanismo de supervivencia y no de oportunidad; ausencia de estrategias y campañas de publicidad por carecer de recursos económicos; acceso limitado a la información y a los contactos empresariales; problemas en acceder y participar en acciones formativas por falta de recursos o tiempo; posicionamiento en sectores menos vigorosos donde los márgenes del negocio a menudo son reducidos y los volúmenes de ventas no se alcanzan; deficientes redes comerciales; desconocimiento de las evoluciones tecnológicas relacionadas con el sector en el que trabajan; elevadas cargas horarias; difícil o imposible delegación de responsabilidades por la dimensión de su empresa; ...
- **Dificultades derivadas del entorno económico y sociocultural:** falta de identificación social de las mujeres con el rol de empresarias; actitudes negativas hacia las mujeres en los negocios; infravaloración de los trabajos desarrollados tradicionalmente por las mujeres; falta de participación en el ámbito de toma de decisiones; culturas de poder excluyentes para las mujeres, etc.

Por todo lo expuesto puede inferirse que el abordaje de las necesidades de las mujeres en el campo de la creación y desarrollo empresarial requieren de estrategias, múltiples pero integradas, desde los sistemas de apoyo a las emprendedoras y empresarias, trabajando para:

¹⁹ El “suelo pegajoso” es un concepto emparentado al fenómeno del “techo de cristal” y se refiere a las obligaciones y a los llamados que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres.

- **Mejorar el conocimiento de la realidad y el reconocimiento social de las mujeres emprendedoras y empresarias:** desarrollo de observatorios en los que se contemple la perspectiva de género; generación de modelos de buenas prácticas; desarrollo de mecanismos de transferencia de la información y las buenas prácticas; debates especializados sobre las cuestiones relacionadas con el espíritu empresarial en la mujer; campañas –generales y selectivas– que den a conocer y potencien el reconocimiento de la contribución de las mujeres empresarias al desarrollo económico y social; ...
- **Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres:** prever mecanismos de sensibilización e información gracias a los cuales las mujeres también se identifiquen con el rol de empresarias y el aprovechamiento de las oportunidades del mercado; lanzar campañas específicas en las que se incida en la ruptura de los miedos y en la asunción al riesgo; ...
- **Fortalecer la financiación de las emprendedoras:** animar a las mujeres para la solicitud de créditos en la puesta en marcha de negocios sostenibles; promover el bajo coste para los créditos de “capital semilla” con apoyo de entidades financieras; ayudas para créditos dirigidos a mujeres emprendedoras; contemplar programas de subvenciones para el inicio de la actividad y para favorecer las inversiones iniciales; impulsar fórmulas que conduzcan a la concesión de beneficios fiscales para emprendedoras; facilitar avales y garantías; promover sistemas de economía solidaria desde la corresponsabilidad de empresas e instituciones aprovechando experiencias de otros países europeos; constitución de redes de entidades inversoras en proyectos sociales de emprendedoras de bajos recursos con fondos de garantía soportados por instituciones; sensibilización en igualdad de mujeres y hombres a las entidades bancarias; ...
- **Fomentar la formación empresarial entre las mujeres, pero también adaptarla.** Los programas empresariales deben realizar un mayor esfuerzo por incorporar a las mujeres en las actuaciones formativas. No sólo debe primarse el acceso si no que es necesario adaptar los programas formativos a las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, incluyendo la elaboración de medidas tanto individuales como en grupo; siguiendo un enfoque modular y flexible, que cuente tanto con un conjunto de cursos básicos (cálculo de costes, marketing, contabilidad y negociación) como con la posibilidad de elegir entre un conjunto de cursos complementarios; contando con tutoras, formadoras y consultoras, con el fin de mejorar la pertinencia de las medidas para mujeres y al mismo tiempo ofrecer modelos de conducta; etc.
- **Mejorar el perfil empresarial y directivo de las emprendedoras y empresarias.** En muchas de las iniciativas puestas en marcha para promover el autoempleo y las micro-pequeñas empresas, buena parte del éxito o fracaso se hace depender de los rasgos de carácter de las persona que las promueven. Se construye una especie de perfil de “emprendedor o empresario ideal”, expresión sesgada socialmente ya que hace referencia a un tipo determinado de persona: hombre, individualista y que a través de la excelencia competitiva logrará alcanzar sus objetivos. No puede negarse que existen talentos innatos, pero para el diseño de una intervención formativa desde la perspectiva de género es fundamental deshacernos de esos estereotipos y prejuicios.

La formación empresarial exige una transformación de los perfiles psicosociales más comúnmente asociados a las mujeres. Una transformación hacia un nuevo tipo de perfil que asume estrategias de riesgo, que lidera sin complejos la consecución de los objetivos, que flexibiliza los deseos, que rompe moldes y que modifica los hábitos negativos de pensamiento (no puedo, no sé, no valgo...). Formar a una futura emprendedora es trabajar sobre la persona, no sólo sobre la empresa.

Por esta razón, es importante incorporar en la formación empresarial contenidos específicos como los siguientes:

- **Formación técnica** en gestión del tiempo, comunicación, negociación, relaciones interpersonales entre mujeres y entre hombres y mujeres.

- **Realización de talleres formativos aplicando metodologías participativas que contribuyan a desbloquear aspectos emocionales** tales como el miedo al riesgo, la autoestima, el liderazgo y el ejercicio del poder.
- **Actividades de *mentoring*** llevadas a cabo por empresarias que han realizado con éxito procesos de fortalecimiento y crecimiento.
- **Orientar a las emprendedoras y empresarias hacia los sectores con mayores oportunidades y revitalizar los sectores en los que han trabajado tradicionalmente las mujeres.** Las medidas de apoyo a las empresas en fase inicial deben centrarse en sectores que permitan a las mujeres obtener ingresos adecuados para, de esta manera, aumentar su autosuficiencia económica. De ahí que sea importante desarrollar estrategias para que las mujeres accedan a mercados de mayor valor, ya sea en sectores nuevos o tradicionales. En paralelo, deberían diseñarse “estrategias de revalorización social y económica” de los sectores tradicionalmente “femeninos” con una mirada innovadora sobre este tipo de actividades.
- **Incentivar la cooperación empresarial: Constituir masa crítica.** Las redes pueden ser una valiosa fuente de inspiración e intercambio de experiencias entre organizaciones profesionales, además de aportar a las emprendedoras y empresarias la confianza en sí mismas para llevar a cabo la creación, consolidación y crecimiento de sus empresas. A su vez, la cooperación empresarial puede conllevar la generación de alianzas económicas también fructíferas desde el punto de vista económico.

De ahí que la cooperación empresarial haya de ser trabajada en este doble sentido, a través de la generación de masa crítica empresarial que promueva la cooperación horizontal y vertical entre empresas de mujeres, mediante la concertación con las y los agentes económicos y sociales para favorecer dinámicas de desarrollo, con la promoción de la interlocución institucional con redes de mujeres emprendedoras para el diseño conjunto de programas específicos, con la creación y explotación de nuevos negocios, transferencia de tecnología, diversificación de productos, integración horizontal y vertical de procesos, penetración en nuevos mercados, aprendizaje e incremento de experiencias, I+D, etc.

- **Promover la participación en los espacios de poder.** Por último, deben ponerse en marcha estrategias encaminadas a hacer participar y oír la voz de las mujeres en los espacios de poder (foros, organizaciones y asociaciones empresariales), en los que su presencia aún es limitada. Al mismo tiempo ha de trabajarse la integración de una mirada de género en dichos espacios, la desaparición de la simbología excluyente para las mujeres. Objetivos que pueden alcanzarse mediante, por ejemplo, el asociacionismo empresarial femenino; el liderazgo de las mujeres en las organizaciones empresariales y en los ámbitos de decisión; fórmulas para que las asociaciones de empresarias sean órganos consultivos cara a la puesta en marcha de programas públicos con una perspectiva de género; campañas y programas de sensibilización, etc.

6.3 Los proyectos de adaptabilidad

El concepto de adaptabilidad está íntimamente relacionado con las posibilidades de **mejora del empleo y la competitividad de las empresas** por medio de una mejor organización del trabajo en un contexto de cambio socioeconómico, tecnológico y demográfico que nos está afectando de forma muy significativa.

El reto demográfico relacionado con el envejecimiento de la población demanda fórmulas novedosas para adaptar las condiciones de salud y trabajo a una población cada vez más envejecida. Al mismo tiempo, la sociedad del conocimiento exige cambios de enfoque en materia de educación, formación y organización del trabajo en medio de un contexto de ampliación de la Unión Europea asociada a un mundo muy globalizado en sus intercambios de bienes, servicios y personas.

Cuando hablamos de adaptabilidad estamos haciendo referencia a los avances relacionados con la gestión de los tiempos, la flexibilidad laboral, la prevención de riesgos laborales, la formación permanente, la introducción de la TICs, la participación de los y las agentes sociales en las relaciones laborales o la responsabilidad social corporativa²⁰. En definitiva, hablamos de **calidad del empleo así como de fortalecimiento empresarial**.

Dado que el crecimiento y fortalecimiento empresarial han sido tratados en el marco de los proyectos de creación de empresas, en este punto nos centraremos en la otra dimensión que abarca la adaptabilidad: **la calidad del empleo de los trabajadores y las trabajadoras**.

Los proyectos en este ámbito, por regla general, han incorporado algún tipo de acción a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Son habituales las guías internas sobre lenguaje no sexista, metodologías para la incorporación del enfoque de género, la formación de todo el equipo técnico en igualdad de oportunidades, etc. Sin embargo, la integralidad que requiere el principio de igualdad ha estado, en la gran mayoría de las iniciativas, ausente, y el tipo de instrumentos y herramientas implantadas han estado vinculadas a actividades puntuales que apenas tocaban la transformación de los sistemas.

Sólo un reducido número de proyectos del eje ha tenido sus principales éxitos en este ámbito, al haber incidido de manera destacada en mujeres especialmente vulnerables a los cambios del entorno productivo o por haber conseguido transferir a agentes con capacidad de decisión política su preocupación en materia de conciliación, pasándose a poner en marcha medidas efectivas a tal efecto desde las administraciones competentes.

Hagamos ahora un repaso las **áreas de trabajo para la calidad del empleo sobre los que deberemos incidir**, lanzando propuestas metodológicas para la aplicación del principio de igualdad en cada uno de ellos:

Desarrollo de competencias, formación permanente y desarrollo profesional:

La innovación y la incertidumbre del entorno laboral de hoy sólo parecen transitables mediante una formación que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases tecnológicas y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes, que orienten a trayectorias profesionales móviles antes que para el empleo predecible y estable. La nueva adaptabilidad de los trabajadores y trabajadoras se hará posible mediante una **formación** entendida como la aptitud de “**encontrar, crear, conservar, enriquecer e innovar un trabajo**”.

En el desarrollo de esta formación es indispensable tener en cuenta las relaciones de género y los estereotipos que están en la base de la discriminación, contemplando, por ejemplo:

- Redefinir los **objetivos, contenidos y modalidades de la formación ocupacional continua**, de manera que consigan atraer más mujeres hacia este tipo de formación y un mayor valor añadido en la mejora del empleo de éstas.
- En la redefinición de los contenidos y en el acercamiento de las mujeres a este tipo de formación, es indispensable **acercar a las mujeres a la cultura tecnológica**, dado el *gap* de género en los indicadores en Sociedad de la Información y que en los últimos años no ha hecho más que crecer. Eso significa trabajar con tecnología, seleccionando procedimientos, instrumentos y equipos, y aplicar la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas relacionados con las actividades que desarrollan.
- Promover **competencias transversales** en las mujeres que les permita anticipar amenazas y oportunidades, integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad laboral, sus problemas y alternativas, la planificación y gestión eficiente de las tareas y

²⁰ Entendida, en su dimensión interna a la organización/empresa, y en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras, como los derechos a la libre negociación colectiva, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación por razón de edad, origen racial o étnico, religión o discapacidad, a la salud y seguridad laboral, y a la conciliación de la vida personal o familiar y laboral.

conflictos. En el marco de estas competencias, en el caso de las mujeres es fundamental reforzar el espíritu emprendedor, porque está en la base del proyecto profesional, sea este por cuenta ajena o cuenta propia, incluyendo el desarrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de la toma de decisiones, la capacidad de asumir riesgos, el liderazgo, la conducta proactiva para la generación de ideas y proyectos, etc.

- Generar **redes o actividades grupales** como elemento que permite fortalecer la identidad y a eliminar las autolimitaciones de las mujeres derivadas de las relaciones de género.
- Promover sistemas de **formación presencial y a distancia** para hombres y mujeres, con metodologías mixtas y flexibles (en horarios, modulares, ...) compatibles con los roles tradicionales asignados a uno y otro sexo.
- Generar itinerarios formativos que vayan orientados a **la progresión en la carrera**. Los contenidos en 'desarrollo de carrera', dirigido a las mujeres, son un mecanismo que habría de estar contemplado en el marco de los planes de promoción interna en las organizaciones.
- Posibilitar la vinculación de los sistemas de formación a fórmulas de **tutorías, coaching, mentoring**, ..., orientadas a mujeres en ascensión a puestos directivos.
- Promover la **movilidad horizontal** de las mujeres a través de un plan de reequilibrio de participación de hombres y mujeres en las empresas rompiendo con los "pasillos de terciopelo"²¹, que corresponden a las áreas empresariales con mayor concentración de mujeres (recursos humanos, relaciones institucionales, comunicación, atención al cliente, etc.).

Salud y seguridad en el trabajo:

Las **condiciones de trabajo** de las mujeres son diferentes de las de los hombres e implican factores de riesgo añadidos en la salud. La menor fuerza muscular, las responsabilidades familiares combinadas a las condiciones de trabajo, la mayor reacción psicológica a los factores organizacionales, etc., son algunos ejemplos que afectan con carácter general al estado físico y psicológico de las mujeres.

Por otro lado, hay que considerar las **características del empleo** de las mujeres en un mercado laboral segmentado. La precariedad, la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial, la participación masiva en determinadas profesiones, la asunción de la doble jornada, ..., son propias del empleo de las mujeres.

En los sectores de actividad "feminizados", los trabajos realizados por mujeres tienen unas características específicas –exigencia, monotonía, rapidez y destreza manual, responsabilidad hacia el cuidado de terceras personas, estrés por acumulación de tareas, inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, ...- con **consecuencias claras sobre la salud de las mujeres**: estrés mental, dolores musculares, ansiedad, depresión, abortos,..., son algunos ejemplos.

Trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género significa conocer y actuar en función de las particularidades y necesidades de hombres y mujeres. La **prevención de riesgos**, por tanto, debe abordar esta nueva perspectiva:

²¹ Se habla de pasillo o ghetto de terciopelo para identificar áreas de desempeño profesional y ocupacional que incrementan su población de mujeres o se "feminizan" con una consecuente disminución de la calidad, salarios y condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas. Entre las conclusiones de los estudios se señala que, dado el deterioro de las condiciones de trabajo que acarrea la "feminización" de tales áreas, el famoso "ghetto de terciopelo" se convierte rápidamente en un "ghetto de poliéster".

- Realizando **estudios específicos** sobre la salud y seguridad en el empleo de las mujeres, según los sectores y actividades que realizan.
- **Planificando adecuadamente las tareas** en función de las características de los trabajadores y las trabajadoras.
- Utilizando fórmulas de **rotación y variedad** en el trabajo.
- Incorporando medidas organizativas encaminadas a **la comunicación y la participación**.
- Planificando **formación específica** en el manejo de situaciones conflictivas, afrontamiento de problemas y toma de decisiones.
- Incorporando medidas que permitan mejorar la **conciliación** de vida laboral, personal y familiar.
- Realizando actuaciones de **información** a las trabajadoras sobre los riesgos derivados de su trabajo.
- Etc.

Flexibilidad y seguridad:

Flexibilidad es un término polisémico cargado de muchas significaciones. Flexibilidad para el empresariado es adecuar la fuerza de trabajo a los avatares del sistema productivo, pero cuando hablamos de conciliación, esta palabra adquiere una significación totalmente distinta.

La flexibilidad para las familias se halla más bien en función de las necesidades de éstas, sin sanciones por parte del mercado. La flexibilidad no debe querer decir precariedad laboral y pérdida de derechos y beneficios reconocidos al trabajador o trabajadora a tiempo completo.

En aquellos casos en los que se han pensado **fórmulas flexibles** para el desempeño de la actividad laboral, tales como reducción de jornada, permisos por maternidad – paternidad, trabajo a tiempo parcial, deslocalización o teletrabajo, ..., la realidad nos muestra que, en la mayor parte de los casos, estas situaciones vividas, sobre todo por mujeres, **perjudican gravemente la posibilidad de desarrollo de su carrera profesional**, manteniéndolas en una situación de grave desventaja respecto a la de sus compañeros.

En este contexto, el primer paso a dar es el de estudiar el impacto diferencial que tiene – para hombres y mujeres - el conflicto trabajo y familia y sus consecuencias negativas para la empresa, como son el estrés, la insatisfacción laboral, el menor rendimiento y dedicación, y la rotación del personal. Analizar, también, los resultados que las medidas de flexibilidad puestas en marcha hasta el momento han traído aparejados en la pérdida de derechos sociales y laborales a las mujeres.

Es necesario y urgente, por tanto, propiciar una **nueva generación de medidas** que estimulen, por un lado, la participación de los hombres y prevean por otro, cualquier fórmula de discriminación de género vinculada a los procesos, canales de comunicación, valoración del puesto de trabajo, evaluación de desempeño, promoción o beneficios sociales, entre otros, en la puesta en marcha de medidas de flexibilidad.

Diálogo social y participación de las personas trabajadoras:

Como ya ha quedado reflejado en apartados anteriores, no hay políticas para las mujeres sin las mujeres. Sin embargo, el número de afiliadas y representantes mujeres entre los y las agentes sociales que conforman las estructuras laborales, aún es minoritario.

Por esa razón, y teniendo presente que son ellos y ellas las que van a determinar las nuevas formas de organización del trabajo así como las condiciones laborales, debe incidirse en **estimular la participación de las mujeres entre estos y estas agentes**, para fortalecer

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 60 -

>> K I D E I T U

su papel como interlocutoras sociales que se encuentran en puestos desde los que pueden influenciar positivamente el rumbo de la igualdad en las empresas y sectores productivos.

6.4 Los proyectos de igualdad de oportunidades

Como cabe esperar, los niveles más elevados e intensos de integración del principio de igualdad en EQUAL se aprecian en los proyectos enmarcados en este Eje, dada la naturaleza del mismo.

Según la evaluación intermedia de la Iniciativa, tanto en el área temática de conciliación como en el de lucha contra la segregación, **la igualdad se encuentra incorporada de forma transversal en todas las fases y actuaciones de los proyectos**. Los proyectos están movilizando actores clave, servicios y recursos con el fin de poner en marcha estrategias para hacer frente a las barreras que impiden a las mujeres conciliar la vida familiar y laboral y acceder al empleo en igualdad de condiciones. Además de estar presente en las actuaciones de los proyectos, el enfoque de género está siendo incorporado en todas las fases de los proyectos, desde su diseño y planificación, gestión y coordinación, hasta la evaluación y seguimiento.

Sin embargo, de la experiencia extraída de los proyectos de la primera convocatoria, cabe señalar la **ausencia de actuaciones dirigidas a los hombres**. Al mismo tiempo, la realización de los proyectos en un espacio tan **reducido de tiempo y con recursos limitados** en términos económicos y humanos limita las posibilidades de impacto final frente a una cuestión tan estructural como es la de la conciliación y la segregación en el mercado laboral.

Desde esta misma experiencia, a continuación pretendemos descender sobre las mejores prácticas en igualdad poniéndonos en la senda de acciones específicas que han sido tratadas en el marco de los Grupos Temáticos Nacional y Europeo de igualdad de oportunidades en la primera convocatoria. Ofrecemos, de este modo, un destilado de las principales líneas de trabajo y recomendaciones que se sugirieron en estos grupos.

Conciliación de la vida laboral y familiar

La experiencia adquirida con la puesta en marcha de proyectos en el área de conciliación y los resultados obtenidos hasta el momento, implican que las **líneas de trabajo** a seguir y las posibles medidas o recomendaciones que pueden hacerse al respecto, vayan dirigidas al logro de los siguientes objetivos:

- **Cambio social y cultural.** El problema de la conciliación es un problema arraigado en la división sexual del trabajo y en los roles y estereotipos que tradicionalmente se han asignado a hombres y mujeres. Trabajar a favor de la conciliación, supone, en primer término, desarticular los estereotipos de género al menos desde tres vertientes:
 - Reforzar la idea y las estrategias que democratizen la vida doméstica incorporando en condiciones equitativas a los hombres.
 - Promover que los hombres también hagan uso de las medidas para la conciliación.
 - Conseguir que el principio de igualdad sea una prioridad y un eje transversal en todas las políticas públicas y actuaciones. No se trata sólo de legislar a favor de la conciliación, se trata de que este objetivo sea, al mismo tiempo, reforzado por el conjunto de leyes, normativas, mecanismos y estrategias del Estado, de las administraciones autonómicas y locales.

De esta forma, las políticas y estrategias de conciliación deberían ir dirigidas al establecimiento de un **nuevo modelo de sociedad**, en el que se reconozca y fomente el derecho que todas las personas tienen a desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal y familiar.

En este sentido, la **sensibilización y concienciación a todos los niveles** (ciudadanía, empresariado, actores sociales, profesionales, formadores y formadoras), se configura como una medida esencial hacia el logro de la conciliación.

- **Cambios en la organización del empleo.** Actualmente, la organización del trabajo se define sobre parámetros que invisibilizan las necesidades de lo privado, familiar y doméstico. Conciliar, no obstante, significa hacer que estos ámbitos sean compatibles con los tiempos y espacios del empleo.

Se requieren, por tanto, **cambios estructurales en la organización del empleo**, que pueden ser promovidos mediante políticas de recursos humanos que consideren la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Las empresas y las instituciones públicas han de incorporar nuevas formas de **organización laboral más flexibles** (semana laboral de cuatro días a tiempo completo, introducción de jornadas en casa y teletrabajo, combinación de jornadas más cortas y más largas, rediseño de calendarios laborales, ...) vigilando que estas medidas sean disfrutadas por los hombres y las mujeres.

Al mismo tiempo, el **cambio cultural** también deberá operar en este ámbito, haciendo que las cuestiones familiares no se conviertan en un asunto invisible en la empresa.

Para ello, es importante visibilizar las **ventajas empresariales y económicas de la conciliación**, a través de estudios o análisis específicos sobre la materia, y utilizar los resultados de estos análisis como fuente de sensibilización empresarial. En el discurso de sensibilización, no hay que olvidar vincular la conciliación –así como la igualdad en general- como criterio básico de la responsabilidad social corporativa.

Especial atención merece, no obstante, la implantación de medidas de conciliación en las pequeñas empresas, donde la experimentación aún ha sido escasa y en donde los márgenes de maniobra son menores.

- **Cobertura de los servicios para el cuidado de personas dependientes.** Servicios dirigidos al cuidado de niños y niñas, mayores, personas con discapacidad o enfermas, y dependientes en general.

Hoy por hoy es preciso **ampliar los servicios** tanto en relación a su horario como al porcentaje de personas dependientes cubierto por los mismos.

Para ello, han de desarrollarse medidas dirigidas a la dotación de infraestructuras sociales para el cuidado de menores y del resto de personas dependientes y a la reorganización de los tiempos que hombres y mujeres dedican a su vida familiar y laboral, incluyendo un incremento de la flexibilidad en los horarios laborales, de comercios, de la Administración Pública, de los servicios de proximidad.

Es prioritario, por tanto, **definir servicios integrados** que apuesten por soluciones globales a los problemas identificados (centros para niños, niñas y mayores, actividades intergeneracionales, etc).

La puesta en marcha de estos servicios debe responder a las necesidades detectadas mediante un **diagnóstico** tanto de la oferta como de la demanda de servicios de proximidad facilitadores de la conciliación.

Por otro lado, la ampliación en la cobertura de estos servicios, así como la generación de nuevas actividades en este ámbito, suponen, sin duda, un **nicho de empleo para las mujeres**. No obstante, es preciso vigilar la **calidad del empleo en estos sectores** y la segregación horizontal que se está produciendo. También es necesario prestar especial atención a las condiciones de trabajo que se les está dando en este sector a colectivos de mujeres como son las inmigrantes. La profesionalización de estas trabajadoras, y la

revalorización social de las labores que desempeñan, son algunas de las medidas cruciales que deberían ser abordadas.

Por último, recordar que las fórmulas para facilitar el acceso y cobertura a los servicios de proximidad deben ser **avaladas y promovidas prioritariamente por las administraciones públicas** como garantes de la coordinación del proceso y de la calidad del servicio subvencionado, contando con la colaboración de las y los agentes sociales y económicos, principalmente del ámbito local (alianzas territoriales para la conciliación).

- **Conciliación como prioridad del movimiento sindical.** La conciliación, entendida como un cambio en las estructuras sociales y laborales, que afecta tanto a hombres como mujeres, debería considerarse un **tema central a negociar en los convenios colectivos**.

La sensibilización en igualdad de los y las agentes de negociación colectiva, la formación sobre posibles medidas de conciliación a incorporar en las empresas, la creación de perfiles concretos (agentes de conciliación) entre las y los interlocutores sociales, etc., son algunas medidas que pueden servir para hacer efectivo este objetivo.

- **Corresponsabilidad social de todos los y las agentes.** Las estrategias de conciliación deben ir dirigidas hacia la administración pública, empresas privadas, sindicatos, asociaciones y población en general. La sociedad civil organizada y, más concretamente, las asociaciones de mujeres, deberían estar más presentes en los procesos de toma de decisiones relacionados con la materia y ser claras interlocutoras con los poderes públicos en todo lo que respecta al cambio social que conlleva conciliar vida familiar y laboral. Los binomios Familia-Estado y Estado-Empresa en su conjunto, deben impulsar medidas para hacer realidad el binomio Conciliación-Corresponsabilidad.
- **Alianzas territoriales para la conciliación.** Para alcanzar el objetivo de la conciliación, las alianzas locales, fuertes y proactivas, pueden ser un factor importante a la hora de promover políticas territoriales eficaces para conseguir el equilibrio trabajo-familia-vida personal. Así, las actuaciones que suelen tener mejores resultados en materia de conciliación son aquellas que están **promovidas por y para el propio entorno local**.

Estas alianzas permiten que responsables políticos, autoridades públicas, agentes sociales, empresariado y ciudadanía, puedan reunirse y reflexionar conjuntamente sobre soluciones posibles a esta cuestión.

Para promover estas alianzas, algunas medidas posibles son:

- La creación de infraestructuras o de agencias para la conciliación.
- El establecimiento de comités o grupos de trabajo que aglutinen a agentes clave del territorio o localidad.
- La participación ciudadana y de redes asociativas en todas las fases del proyecto.

Lucha contra la segregación

La lucha contra la segregación en el mercado laboral implica trabajar desde muchas vertientes. La experiencia adquirida hasta el momento nos ha enseñado que algunas de las medidas a promover y las cuestiones a tener en cuenta en este campo son:

- **Lucha contra la segregación horizontal:**
 - **Trabajo en las escuelas.** Es necesario comenzar por trabajar las elecciones profesionales desde las edades más tempranas, mediante la organización de actividades específicas para las chicas en la educación primaria que las orienten hacia sectores de oportunidades en los que las mujeres siguen estando subrepresentadas (como son la ciencia y la tecnología).

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 63 -

>> K I D E I T U

Estas actividades deben estar basadas en formas “femeninas” de aprendizaje, entendidas como la adquisición de conocimientos y habilidades de carácter práctico. Han de ser complementadas con estrategias en las que participen los padres y madres. Además, es importante prever mecanismos de sensibilización y formación del propio profesorado y contar con materiales y métodos educativos orientados a este objetivo.

- **Orientación en la transición de la escuela a la formación profesional o educación superior.** Se trata de un momento clave con incidencia en la posterior elección de salidas profesionales. Es por este motivo que se hace prioritario tratar cuestiones esenciales como la capacitación en género de los y las orientadoras en las escuelas y la sensibilización de padres y madres. También el trabajo directo con las chicas, a través de la realización de días informativos, de actividades de cooperación entre escuelas y empresas, de experiencias laborales, de muestra de ejemplos de mujeres que han triunfado en sectores masculinos, ..., son algunos ejemplos de medidas que pueden ser adoptadas.
- **Incorporación de mujeres en empleos no tradicionales.** La tercera vía en la lucha contra la segregación horizontal viene de la mano de las actuaciones encaminadas a incorporar a las mujeres en sectores “masculinos”. Comúnmente, la forma de aproximarse a este objetivo ha consistido en la formación de mujeres en las competencias técnicas requeridas en estos sectores.

Sin embargo, esta vía requiere no sólo trabajar sobre las competencias técnicas, sino también **trabajar sobre los entornos** (de enseñanza, empresariales, familiares, ...) en los que se van a desenvolver las mujeres.

Además, esta vía entraña la adaptación (de contenidos, metodológica, de horarios, ...) de los sistemas y estructuras formativas, en los que tendrá especial incidencia incluir la formación en habilidades para el empoderamiento y resolución de conflictos de estas mujeres. Implica también un esfuerzo añadido en la captación de mujeres hacia este tipo de formación, hacia la que no se sienten llamadas. Requiere de la sensibilización del empresariado, que no considera la necesidad de contratarlas. Supone adecuar las infraestructuras del trabajo a las necesidades de las mujeres (vestuarios, horarios, ...). Necesita de la sensibilización, también, de sus compañeros de trabajo, entre quienes posiblemente se encuentren reticencias en la aceptación de sus nuevas compañeras. Y precisa de trabajar los apoyos familiares y del entorno más próximo de las beneficiarias.

▪ **Lucha contra la segregación vertical:**

- **Aumento de las expectativas profesionales de las mujeres.** En la lucha contra la segregación es esencial hacer hincapié en aumentar las ambiciones profesionales de las mujeres. La orientación -en la escuela, en el instituto, en la universidad, en la formación profesional- debería incluir, además de la orientación hacia sectores de mayores oportunidades, el motivar a las niñas, chicas y adultas a acceder a puestos de mayor responsabilidad.
- **Acceso de las mujeres a los puestos de gestión y de responsabilidad.** Además de la orientación como paso previo al empleo, el acceso de mujeres a puestos de decisión y responsabilidad, precisa de iniciativas dirigidas a mejorar el perfil directivo de las mujeres (formación en habilidades de gestión, relaciones humanas y personales); incorporar planes de desarrollo de carrera para las mujeres y sensibilización/formación de los departamentos en recursos humanos-; desarrollar técnicas de acompañamiento (*coaching*) o tutorías (*mentoring*) a mujeres que acceden a puestos directivos, etc.
- **Lucha contra las diferencias salariales.** Las diferencias de salarios de hombres y mujeres constituyen un obstáculo persistente en el mercado laboral. Una menor remuneración que afecta a los sectores ocupados mayoritariamente por las mujeres, en la realización de un mismo trabajo o en la realización de trabajos diferenciados

pero con una aportación de valor similar en la empresa. Por tanto, esta cuestión ha de ser trabajada desde tres perspectivas:

- **Valorización del trabajo que realizan las mujeres.** Sectores ocupados mayoritariamente por las mujeres, como el de los cuidados, la salud, la enseñanza, ..., han de dotarse de un mayor reconocimiento social y económico, única estrategia posible para conseguir una igualación salarial entre mujeres y hombres. Una tarea que puede ser tratada a través de campañas de sensibilización social en las que se identifique el indudable valor que estos sectores suponen para la calidad de vida y funcionamiento de nuestras sociedades.
- **Identificación de discriminaciones salariales en un mismo puesto de trabajo** –a través de estudios y análisis- como primer paso para hacer patente el problema y promover la reacción social, empresarial y sindical. Al mismo tiempo, habría de procurarse la celebración de pactos y compromisos empresariales de rechazo hacia este tipo de prácticas ilegales.
- **Valoración de puestos de trabajo**, de manera que pueda extraerse la aportación de valor de cada uno de ellos en términos objetivos. A partir de dicha valoración, deberían diseñarse planes retributivos en las empresas dirigidos a eliminar la discriminación salarial y procurar, en este caso también, la búsqueda de pactos empresariales para una retribución más justa equitativa.
- **Negociación colectiva para reducir las diferencias de género y acciones positivas en las empresas.** Por último, añadir que todas las actuaciones dirigidas a luchar contra la segregación vertical, deberían ser tratadas de un modo sinérgico y global en el marco de:
 - la negociación colectiva, con personal en los sindicatos formado y dedicado específicamente a vigilar el cumplimiento del principio de igualdad, y
 - en el desarrollo de planes de acción positiva en las empresas que cubran todas las áreas de gestión de personal: selección y reclutamiento, formación, promoción, comunicación interna, conciliación, ...
- **Cambio de actitudes hacia la igualdad.** Acompañando a todo este espectro de medidas, la lucha por la igualdad trae aparejada una tercera área de trabajo, derivada de las reticencias que encuentran las políticas de igualdad y la reversibilidad encontrada en muchas ocasiones de los logros alcanzados. Se trata de incentivar el cambio de actitudes –sociales, institucionales, empresariales,...- hacia las políticas de igualdad, intentando, para ello:
 - Visibilizar de forma sistemática los logros y experiencias en torno a los temas de ‘género e igualdad de oportunidades’.
 - Promover una nueva visión, positiva, innovadora y motivadora, de las estrategias de igualdad de oportunidades, sin limitarlas a las realidades de marginación, o a posiciones agresivas/excluyentes respecto a los hombres.
 - Facilitar la creación de redes de mujeres y hombres comprometidos del mundo de la comunicación y la publicidad.
 - Generar masa crítica de los medios de comunicación con sensibilidad de género.



>> En conclusión

7 En conclusión

Después de este recorrido, podemos concluir que la igualdad de mujeres y hombres en el empleo es un objetivo ambicioso y complejo.

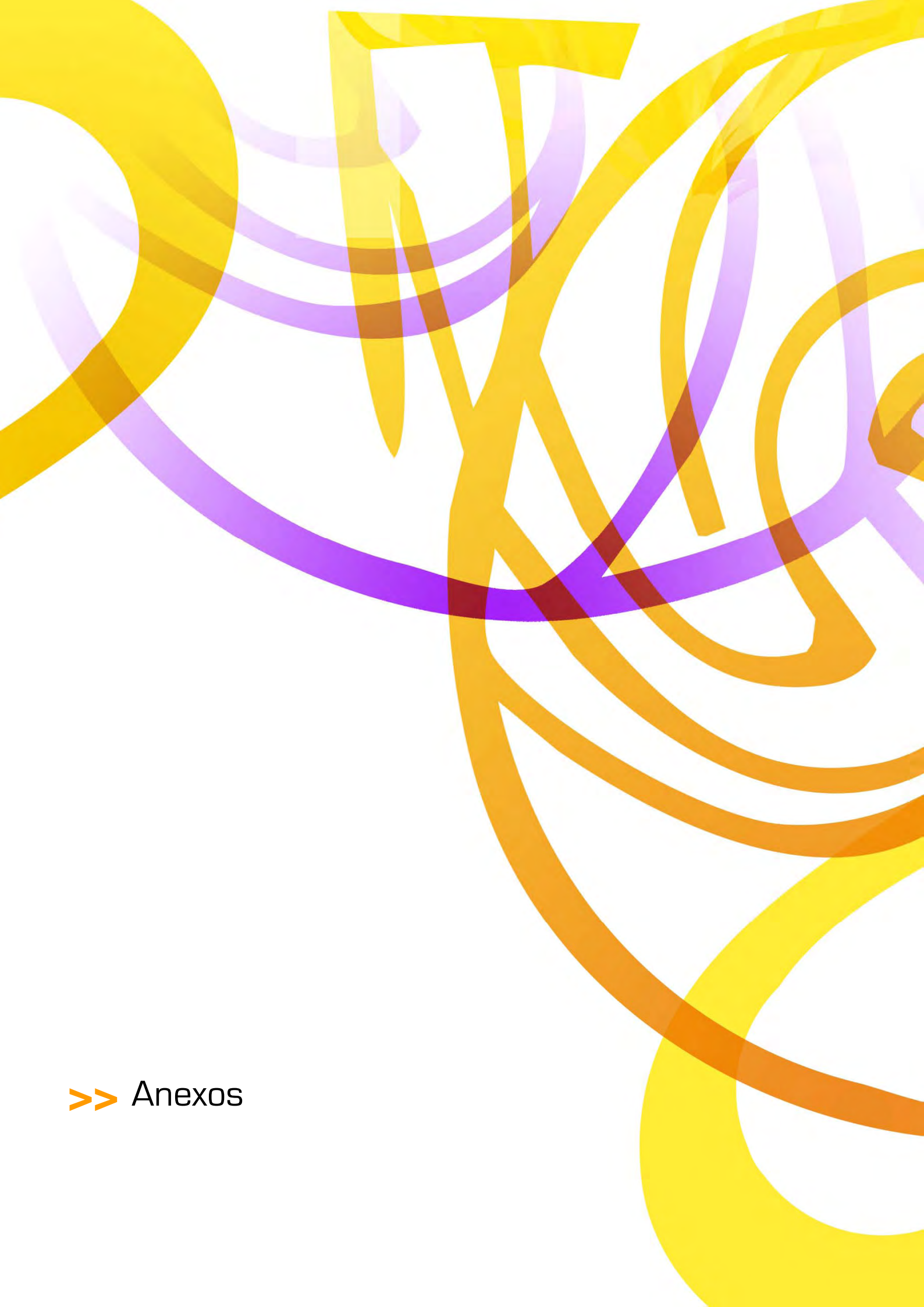
En su abordaje hemos considerado muchas pequeñas piezas extraídas de un conocimiento acumulado, amplio, variopinto y procesado en el contexto de hoy. Mientras tanto, el esfuerzo de hacer una lectura comprensiva para extraer las piezas de nuestro propio 'puzzle', nuestro propio proyecto en igualdad, es una labor de cada persona, de cada entidad, que trabaja por el empleo en Euskadi.

Para ello, creemos firmemente que no existen soluciones para proyectos, sino propuestas de cambios estratégicos en las organizaciones y en sus formas de actuación. Consideramos, además, que este trabajo va a seguir dependiendo de la capacidad que tengan las organizaciones y entidades para enfrentar con compromiso y valor este reto.

Se trata de ir encontrando nuevas fórmulas de hacer en la gestión de los intereses públicos, en el funcionamiento de las instituciones y organizaciones, hacia un futuro cohesionado e igualitario. Todo ello se hará pieza a pieza y se irá aprendiendo poco a poco.

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.
Aprendiendo de la experiencia EQUAL

>> K I D E I T U



>> Anexos

Anexos

Bibliografía: principales fuentes consultadas

UNION EUROPEA:

"El principio de igualdad de género para los nuevos programas del FSE (2007-2013)". Comisión Europea. 2006.

"EQUAL, Un motor para el mainstreaming de Género". Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades – GTE4. Comisión Europea. 2005.

"La Igualdad de Género en EQUAL 2003/2004. Resumen". Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades – GTE4. Comisión Europea. 2005.

"Documento de trabajo nº 3: Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. 2000.

"Technical Paper nº 3: Mainstreaming EQUAL Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects. Comisión Europea". 2000.

"Guía para la evaluación del impacto en función del género". Comisión Europea. 2000.

"Documento de trabajo nº 2: La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales". Comisión Europea. 1999.

"Líneas directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las propuestas de los programas del FSE". Mary Braithwaite, Natalie Wuiame, Asbl Engender. DG V Comisión Europea. 2000.

ESTADO ESPAÑOL:

"Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo 2007/2013". UAFSE – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006.

"La perspectiva de género en proyectos EQUAL de inserción. Guía práctica de aplicación". UAFSE – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.

"La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social". Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Working Paper 06-09. Universidad Complutense de Madrid. Junio 2006.

"Guía Metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones con Fondos Estructurales". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

"Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

"Guía para la incorporación de la perspectiva de género". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.

"Guía Básica para la introducción del enfoque de género en el proyecto ITUN, programa EQUAL". Ados Consulting Ikerdalea. Grupo de Trabajo Igualdad de Oportunidades. 2004.

“Dispositivos de creación de empresas: protocolo de actuación desde un enfoque de género”. Instituto Asturiano de la Mujer. Fundación Mujeres. Fundación Metal Asturias. 2004.

“Modelos de emprendizaje en un contexto de desarrollo local. Módulo 01”. AMECOOP coordinado por la Gerencia de Igualdad de Oportunidades, Concejalía de Empleo y Servicios al Ciudadano del Ayuntamiento de Madrid. 2004.

“Experiencias innovadoras en los proyectos Equal 2001-2004. Buenas prácticas en Creación de Empresas y Adaptabilidad”. UAFSE – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Servicio Andaluz de Empleo – Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. 2004.

“Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género”. Fundación Mujeres. Instituto Asturiano de la Mujer. 2003.

“Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos”. Inés Amorós. Ed. Icaria. 2003.

“Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo”. LIKaDI Formación y Empleo S.L. 2002.

“Sugerencias para integrar el enfoque de género en los proyectos EQUAL”. Instituto Vasco de la Mujer – EMAKUNDE. 2001.

“Con diferencia. Las mujeres ante el reto de la autonomía”. Marina Subirats Edit. Icaria. 1998.

Webgrafía: organismos de referencia

INTERNACIONAL:

Grupo de trabajo sobre género de la OCDE	http://www1.oecd.org/dac/Gender/index.htm
Grupo de trabajo sobre género de la Organización Internacional de Migración	http://www.iom.int/en/who/main_policies_gender.shtml
Página de género y desarrollo del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas	http://www.sdn.undp.org/gender/
Página de UNIFEM, Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas	http://www.unifem.org/
INSTRAW, Instituto internacional de las Naciones Unidas de formación e investigación para el progreso de las mujeres.	http://www.un-instraw.org/
.Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.	http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
Página de género en UNECE (Comisión económica para Europa de las Naciones Unidas).	http://www.unece.org/oes/gender/Welcome.html
Página sobre género en el Banco Mundial	http://www.worldbank.org/gender/
Página del Departamento de género y salud de las mujeres de la Organización Mundial de la Salud	http://www.who.int/gender/en/
Página sobre género de la OIT	http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home
Página sobre género de la CINTERFOR (OIT)	http://www.cinterfor.org.uy/mujer
Espacio para el tema mujer del BID, Banco Interamericano de Desarrollo	http://www.iadb.org/exr/topics/qwomen.htm

UNIÓN EUROPEA:

Unidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades	http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/egu_opp/index_en.htm
Resumen de la legislación europea sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	http://europa.eu/scadplus/leg/es/s02310.htm
Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo	http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm
Fichas técnicas sobre igualdad entre hombres y mujeres del Parlamento Europeo	http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_7_en.htm
Página del Consejo de Europa sobre Igualdad entre mujeres y hombres	http://www.coe.int/T/e/human_rights/EQUALity/

Espacio de la DG Empresa e Industria sobre actividades dirigidas a mujeres empresarias <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>

Programa 'Mujeres y ciencia' de la Comisión Europea, DG Investigación <http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>

Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades – Iniciativa EQUAL http://ec.europa.eu/employment_social/EQUAL/activities/etg4_en.cfm

ESTADO ESPAÑOL:

Instituto de la Mujer <http://www.mtas.es/mujer/>

Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades – Iniciativa EQUAL http://www.mtas.es/uafse/EQUAL/documentacion_grupo4.htm

EUSKADI:

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer <http://www.emakunde.es>

Desarrollo Normativo de Referencia en materia de Igualdad de Oportunidades

UNIÓN EUROPEA

Integración de la perspectiva de género

- Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» (COM (1996) 67)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 ([COM \(2006\) 92](#) final)
- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006)

Aspectos financieros

- Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de julio de 2004, por la que se establece un programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social: PROGRESS
- Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo (C(2000)853)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 12 de diciembre de 2002, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006
- Decisión n.º 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres

Aspectos institucionales

- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de marzo de 2005 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género
- Decisión 82/43/CEE de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Decisión n.º 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (Diario Oficial L 154)

Empleo

- Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (COM (2004) 279)
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 77 -

>> K I D E I T U

de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras
- Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999
- Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión
- Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia (décima directiva particular con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)
- Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los hijos
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social
- Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo
- Código práctico de conducta de la Comisión para combatir el acoso sexual

ESTADO ESPAÑOL

- Constitución Española (1978)
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno
- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Medidas del gobierno, 8 de marzo de 2005
-
- IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006

EUSKADI

- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, Estatuto de Autonomía del País Vasco
- Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV- Directrices VIII Legislatura, aprobado el 26 de Septiembre de 2006

Repertorio de palabras para la igualdad²²

A

Acción positiva. Acciones dirigidas a grupos o colectivos específicos cuya finalidad es compensar las desigualdades que sufren por motivos de sexo, raza, origen, religión, etc. Este tipo de acciones también se conocen con el nombre de "discriminación positiva".

Agente de Igualdad de Oportunidades. Figura profesional encargada de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, gestión, control y evaluación de programas y políticas. Se trata de una figura que nace en la década de los 80 impulsada por la Unión Europea. Está reconocida en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)

Análisis de Género. Análisis de las diferencias de condiciones, necesidades, obstáculos y oportunidades de los hombres y las mujeres en un determinado ámbito debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Androcentrismo. Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de 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 en su falta de definición.

Análisis de Género. El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

C

Conciliación. Concepto que alude a armonizar la lógica laboral y del mercado de trabajo, así como el derecho de las personas a desarrollarse profesionalmente, con las necesidades de cuidado y reproducción, que incluyen de manera particular la atención a la infancia, mayores y otras personas dependientes. En esta dirección apunta a visibilizar y reconocer el trabajo no remunerado, explicitar y actuar la responsabilidad pública sobre el cuidado de personas dependientes, y disponer de una reglamentación en la organización del trabajo remunerado que no impida a las personas encargadas de dicho cuidado su inserción laboral con un trabajo remunerado digno.

Condición de las Mujeres. Este concepto alude al concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

Cuentas Satélite. Mecanismo que permite recoger información sobre los trabajos realizados en el hogar y sobre la producción de bienes y servicios para el consumo de las personas miembros del hogar así como valorar dicha actividad.

D

Datos Desagregados por Sexo. Recogida de información diferenciada en base al sexo. Por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

²² Elaborado a partir de los glosarios de United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women; del "Dossier Informativo Presupuestos Públicos en Clave de Género" de Emakunde; de "100 Palabras para La Igualdad - Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres" de la Comisión Europea; de "Palabras y Conceptos Clave" en 'Mujeres en Red'; y del "Proyecto ARTEMISA: Conceptos-Glosario de Términos" de UGT.

Diferencias de género. Diferencias existentes entre mujeres y hombres derivadas de los roles y estereotipos que tradicionalmente se les ha asignado.

Discriminación directa. La situación en que una persona, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Discriminación indirecta. Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto adverso sobre las personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

División sexual del trabajo. La división tradicional del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del trabajo doméstico y a los hombres la actividad pública y económica.

Doble jornada. Aquella a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y doméstico y que no es compartido por sus parejas o compañeros.

E

Economía reproductiva. Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Empoderamiento. Proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. En el caso de las mujeres, se trata de la habilidad de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada.

Equidad de Género. La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Espacio doméstico. Ámbito reproductivo, 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. Espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procuran las personas para sí mismas, alejado del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

Espacio público. Ámbito productivo, 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 situado los hombres tradicionalmente.

Estereotipos de género. Imágenes mentales muy simplificadas y preconcebidas de cómo son las mujeres y cómo son los hombres.

Evaluación del impacto en función del género. Análisis de las políticas y programas sobre cómo afectan a las mujeres y a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

Feminismo. Corriente de pensamiento para la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

G

Género. Las diferencias entre las mujeres y los hombres que tienen bases sociales, culturales e históricas y que varían en el tiempo y en el espacio. Género se diferencia de sexo, que identifica las diferencias fijas, biológicas, entre las mujeres y los hombres. Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

H

Hogares Encabezados por Mujeres. Hogares en los cuales no hay hombres adultos presentes (debido a divorcio, migración, viudez, etc.), u hogares en los que los hombres, aunque estén presentes, no contribuyen a sus ingresos (debido a enfermedad, alcoholismo, drogadicción, desempleo, etc.).

I

Igualdad de Género. La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

Intereses Estratégicos de Género. Los Intereses Estratégicos de Género (IEGs) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Igualdad de Oportunidades. La eliminación de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad para que ambos puedan participar y obtengan iguales beneficios en las diferentes esferas: económica, política, social, de toma de decisiones y actividades.

Impacto Diferenciado por Sexo. Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

Impuesto de Reproducción. Impuesto de trabajo reproductivo que pagan las mujeres en forma de tareas de cuidados y reproducción para que otros accedan al trabajo remunerado.

Indicadores de género. Variables de análisis que describen y dan cuenta de la diferente situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Aquéllos que son capaces de rastrear los cambios relacionados con el género a través del tiempo para medir el grado de igualdad.

M

Mainstreaming. Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la "corriente principal" del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

N

Necesidades Estratégicas de Género. Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

Necesidades Prácticas de Género. Son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de los niños y niñas, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

Normativa de Igualdad. Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

P

Papeles Relacionados con el Género. Los papeles y las responsabilidades que son adscritos a las mujeres y los hombres en base a las diferencias del género percibidas.

Paridad. Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o "similar" de las mujeres y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

Participación equilibrada de mujeres y hombres. Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres. (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

Perspectiva de género. Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política, programa o proyecto.

Posición de las mujeres. Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

Presupuesto Sensible al Género. El Presupuesto sensible al género es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Presupuesto sensible al género no es sinónimo de presupuesto diferenciado para hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales.

R

Relaciones de Género. Manera en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación y subordinación a los hombres.

Roles de género. Los roles de género son las tareas y actividades que una cultura asigna a los distintos sexos.

S

Segregación en el mercado de trabajo. Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexo. Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombre percibidas como universales e inmutables. Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen

individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Sistema de género. Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

T

Techo de cristal. Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones.

Trabajo doméstico. Comprende la producción doméstica y las tareas de cuidados y/o apoyo a personas dependientes.

Transversalidad. La transversalidad se define como una política en la que los esfuerzos de promoción de igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que se movilizan explícitamente –con vistas a la igualdad– todas las acciones y políticas generales.

Glosario de términos sobre los Proyectos EQUAL²³

Acuerdo de Agrupación de Desarrollo (ACAD)	Documento que formaliza el compromiso de todos los socios nacionales de una AD y que debe contener la estrategia común (contexto, objetivos, programa de trabajo, etc.) que éstos adopten para el desarrollo del proyecto EQUAL.
Acuerdo de cooperación transnacional (ACT)	Documento de formalización de la Agrupación Transnacional (ACT) creado entre varias AD de distintos Estados miembros. En él se describen el programa de trabajo transnacional, el presupuesto y el papel de cada socio transnacional.
AD geográfica	AD creada para responder a un problema en el que las características territoriales son determinantes. El problema tratado se encuentra dentro de los límites geográficos de la AD (ciudad, zona rural, cuenca de empleo, región, etc.)
AD sectorial	AD creada para responder a una problemática de un sector económico o industrial concreto, o a una causa de discriminación específica.
ADAPT EMPLEO (Iniciativas comunitarias)	y Iniciativas del FSE para el desarrollo de los recursos humanos; entre 1994 y 1999 han financiado más de 10 000 proyectos y han precedido a la iniciativa EQUAL. La iniciativa comunitaria ADAPT ha tenido como objetivo adaptar a las empresas, a las organizaciones de ayuda empresarial y a los propios trabajadores a los cambios económicos y a los producidos como consecuencia de la aplicación de las NTIC. La iniciativa comunitaria EMPLEO ha tenido como objetivo mejorar las posibilidades de empleo de aquellos colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo. Estaba compuesta por cuatro capítulos: NOW, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; HORIZON, para las personas con discapacidad; INTEGRA, para las personas afectadas por la exclusión; y YOUTHSTART, para los jóvenes.
Agrupación de Desarrollo (AD)	Asociación estratégica nacional creada para la puesta en marcha de un proyecto en el marco de la iniciativa EQUAL. Una AD puede ser geográfica o sectorial y debe reunir a los agentes clave de una zona o sector, denominados socios nacionales, para poner en marcha actividades experimentales basadas en un programa de trabajo común dentro de un área temática de EQUAL. Los socios participan en el proceso de toma de decisiones en pie de igualdad y uno de ellos asume la coordinación administrativa y financiera.
Agrupación Transnacional (AT)	Asociación de al menos dos ADs de distintos Estados miembros para llevar a cabo actividades transnacionales comunes en el marco de EQUAL, tales como la realización de productos o el diseño de métodos, el intercambio de personas en prácticas o de formadores, etc.
Áreas temáticas	Áreas de intervención en las que han de estar enmarcadas los proyectos EQUAL: (Re-)integración en el mercado de trabajo; Combatir el racismo y la xenofobia; Creación de empresas; Economía social; Formación permanente; Adaptación al cambio y a las nuevas TIC; Conciliación entre la vida familiar y la vida profesional; Reducción de las desigualdades y eliminación de la segregación en el trabajo; Integración socioprofesional de los solicitantes de asilo.
Asistencia técnica	Designa, por una parte, las estructuras (prestatarios de servicios) y, por otra, los recursos destinados a sostener la realización del PIC (apoyo a

²³ Fuente: http://ec.europa.eu/employment_social/EQUAL/about/glossary-es_en.cfm

las ADs, al trabajo en red, a la cooperación transnacional, etc.).

Autoridad de gestión	Autoridad pública (generalmente el Ministerio de Trabajo) encargada de la gestión del PIC EQUAL.
BDCE (Base de Datos Común EQUAL)	Base de datos europea, accesible vía Internet, que recoge información relativa a todas las ADs EQUAL (diagnóstico, objetivos, actividades, etc.), a sus socios nacionales (nombre, dirección, etc.) y a sus Agrupaciones Transnacionales. La BDCE se alimenta, por un lado, de las bases de datos nacionales y, por otro, del módulo ETCIM.
Beneficiarios finales	Término mediante el cual los reglamentos relativos a los Fondos Estructurales designan a los organismos y empresas, públicos o privados, responsables de la puesta en marcha de las actuaciones. En el caso de EQUAL, se trata de las AD. No debe confundirse con el público que se beneficia en último término de las acciones, al que a menudo se hace referencia con el término beneficiarios últimos.
Capacitación	El principio de capacitación establece que quienes participan en la realización de actividades también deben intervenir en la toma de decisiones. Implica la existencia de un mecanismo de toma de decisiones que permita la participación activa de todos los socios de la AD, garantizando especialmente la participación de las pequeñas entidades y, en la medida de lo posible, de los destinatarios últimos del proyecto. La capacitación es uno de los principios clave de EQUAL.
Comité de seguimiento	Comité encargado de velar por la buena marcha del PIC. Es creado por el Estado Miembro y está compuesto por una pluralidad de agentes.
Complemento de programa	Documento complementario del PIC con información detallada sobre su implementación.
Cooperación	Principio clave (y resultado tangible de la primera fase de EQUAL) que permite reunir socios diferentes en torno a una estrategia común dentro de una Agrupación de Desarrollo.
Cooperación transnacional	Fuente de inspiración y de innovación de las políticas, la cooperación transnacional concierne individualmente a las ADs, llamadas a formar Agrupaciones Transnacionales (AT), pero también colectivamente mediante el trabajo en red a nivel europeo. Concierne asimismo a los Estados miembros, los interlocutores sociales y la Comisión, y es uno de los principios clave de EQUAL.
Difusión	Actividades estructuradas destinadas a dar a conocer a otros agentes los resultados y la experiencia adquirida.
Economía social	Con este término se alude esencialmente a organizaciones (cooperativas, asociaciones, fundaciones, etc.) que unen a su planteamiento económico, una finalidad social (lucha contra la exclusión, etc.).
Eje prioritario	Cada una de las seis prioridades de la estrategia contenida en un PIC, a la que se asignan recursos financieros y objetivos. En concreto las áreas de inserción, espíritu de empresa, capacidad de adaptación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres las acciones a favor de los solicitantes de asilo y la asistencia técnica.
Enfoque temático	Se refiere a la articulación de los programas nacionales EQUAL en torno a nueve áreas temáticas. La finalidad de este planteamiento es buscar nuevos métodos de hacer frente a los problemas que son comunes a distintos tipos de discriminación y desigualdad, en lugar de concentrarse en grupos destinatarios específicos.
Estrategia europea de empleo (EEE)	de Respuesta común europea a los problemas de empleo, que induce a los Estados miembros a coordinar sus políticas en torno a tres objetivos generales (pleno empleo, mejorar la calidad, la productividad del trabajo

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.

Aprendiendo de la experiencia EQUAL

- 88 -

>> K I D E I T U

y reforzar la cohesión y la inclusión sociales) que se desarrollarán en torno a diez orientaciones específicas. Esta estrategia pasa por la adopción anual de directrices y la elaboración en cada Estado miembro de planes nacionales de reforma.

ETCIM (Módulo Internet para la cooperación transnacional) Es un módulo que recoge, a través de Internet, la información relativa a las Agrupaciones Transnacionales (AT) así como los Acuerdos de Cooperación Transnacional (ACT). Su acceso está reservado a las ADs y a las autoridades de gestión.

Fondo Social Europeo El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los cuatro Fondos Estructurales y constituye el principal instrumento financiero de la Unión Europea para la inversión en recursos humanos. A través de una serie de programas, transfiere a los Estados miembros importantes recursos económicos para apoyar la creación de más y mejores puestos de trabajo.

Innovación EQUAL constituye un laboratorio de actividades experimentales para investigar y poner a prueba, en las políticas de empleo y de formación, planteamientos innovadores en cuanto a los objetivos perseguidos, los métodos utilizados o los sistemas de aplicación. La innovación es relativa (lo que es innovador en un contexto o un territorio puede no serlo en otro). La inversión en innovación estará especialmente justificada en la medida en que pueda difundirse y tener repercusiones en los sistemas (transferencia a políticas generales). La innovación es uno de los principios clave de EQUAL.

Principios clave de EQUAL La iniciativa EQUAL se basa en seis principios clave: Enfoque temático; Cooperación (Agrupaciones de Desarrollo); Capacitación; Cooperación transnacional; Innovación; Transferencia y difusión

Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) EQUAL Documento nacional de programación que describe los principales compromisos de un Estado miembro frente a la IC EQUAL: estrategia, ejes prioritarios, medidas y plan financiero. Antes que lo adopte la Comisión es objeto de un proceso de negociación. Para el período 2000-2004 existían 17 PIC EQUAL, puesto que Bélgica y el Reino Unido presentan cada uno dos programas. El número total para la segunda fase es de 27 puesto que incluye los programas de los nuevos Estados Miembros.

Solicitantes de asilo En EQUAL se distinguen dos categorías de solicitantes de asilo: a) aquellos cuya solicitud está siendo tramitada por un determinado Estado miembro; b) aquellos que han sido admitidos en el marco de un programa de asentamiento o de evacuación humanitaria o que se benefician de un régimen de protección temporal

Transferencia a políticas generales Proceso que consiste en lograr que las mejores soluciones desarrolladas tengan un eco en las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo, tanto en el ámbito nacional como europeo. Incluye la detección de elementos innovadores, la formalización metodológica de los resultados, la difusión, la validación y la transferencia de la experiencia adquirida. Designa también el proceso de apropiación por otros agentes de los resultados, metodologías y elementos clave dados a conocer por una o varias ADs. La transferencia puede ser horizontal o vertical, y es uno de los principios clave de EQUAL.

Transferencia horizontal Transferencia de la experiencia adquirida a otras organizaciones similares. Esta transferencia puede ser concreta (por ejemplo, una determinada herramienta) o más abstracta (por ejemplo, contribuir a la modificación de las prácticas establecidas).

Transferencia vertical Transferencia de la experiencia adquirida e integración de todos o parte de los resultados en el plano institucional, político, reglamentario o administrativo.

