

MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO

**MANUAL DE APLICACIÓN
EN PROYECTOS
DE EMPLEO**

Instituto
Andaluz de la
Mujer

**MAINSTREAMING O ENFOQUE
INTEGRADO DE GÉNERO**

**Manual de Aplicación en Proyectos
de Empleo**

TÍTULO: Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género:
Manual de aplicación en proyectos de empleo.

EDITA: LIKaDI Formación y Empleo S.L. c/ Palma, 5
1º C. 28004 Madrid.

AUTORÍA: LIKaDI Formación y Empleo S.L.

DIBUJOS: Fernando Sevilla Noarbe.

IMPRESIÓN: Imprenta Montes, S.L.

I.S.B.N.: 84-932303-0-8

DEPÓSITO LEGAL: MA-1320/2001

ÍNDICE

Presentación -----	7
Introducción -----	9
I. Contexto: El Enfoque Integrado de Género -----	13
¿Qué es?	
¿Por qué y cuándo surge?	
¿Qué pretende?	
¿A quienes implica?	
¿Qué requiere?	
II. Conocimientos Básicos -----	27
Modelo Social Androcéntrico	
Sistema Sexo-Género	
Socialización de Género	
Consecuencias en el Empleo	
III. Igualdad de Oportunidades -----	43
La Igualdad de Oportunidades	
Las Políticas de Igualdad de Oportunidades	
Normativa	
Políticas Específicas Vs Enfoque Integrado de Género	
IV. Métodos y Herramientas -----	67
Integrar la perspectiva de género en la elaboración de proyectos	
Información- Diagnóstico: tareas y herramientas	
Planificación- Formulación: tareas y herramientas	
Evaluación- Reformulación: tareas y herramientas	
V. Claves Prácticas -----	95
Discriminación indirecta	
Impacto diferencial de una intervención "neutra", en función del género	
Planificación de un proyecto desde el Enfoque Integrado de Género	
Elaboración de un proyecto	
VI. Glosario -----	141
VII. Bibliografía -----	151

PRESENTACIÓN

Desde la década de los años setenta, que finalizó con la igualdad formal, hasta estos días en que estrenamos un nuevo milenio, la acción política a favor de la Igualdad Real de Oportunidades de mujeres y hombres ha tomado diversas formas.

El enfoque que ha venido predominando hasta ahora se ha centrado en el desarrollo de acciones positivas. La mayor parte de estas acciones específicas se han establecido a partir de considerar que son las mujeres las que teneis que superar los obstáculos que impiden o dificultan su participación en todos los ámbitos de la sociedad, sin que la política de igualdad pudiera llegar a transformar las políticas generales para responder a los importantes cambios que representan la nueva posición de las mujeres en nuestra sociedad.

En este sentido, el Enfoque Integrado de Género, o el Mainstreaming de Género, es una estrategia en pleno desarrollo, que, como toda nueva perspectiva, proyecta luces y sombras.

En efecto, representa un importante avance, porque se trata, en palabras de la Comisión de la Unión Europea, de « no limitar los esfuerzos de promoción de la Igualdad a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres ».

Pero también entraña la amenaza de « diluir » las acciones de igualdad en las políticas generales, reduciéndolas a algunas medidas, sin llegar a conseguir cambiar realmente la concepción y el desarrollo de esas políticas.

Uno de los motivos por los que presentamos la presente edición, es el convencimiento de que, profundizando en los métodos y las herramientas para la integración de la perspectiva de género, conseguiremos que este nuevo enfoque sirva realmente para avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria.

Las propuestas que hacen las autoras no pretenden ser las únicas válidas, pero sí aportan importantes elementos de análisis, de sistematización y de orientación para que el Enfoque

Integrado de Género suponga un nuevo impulso que garantice la igualdad real para las mujeres.

El Enfoque Integrado de Género necesita procesos participativos, tanto en la elaboración como en el desarrollo o evaluación de los proyectos, y que todos los agentes implicados compartan el objetivo de igualdad.

Esperamos que, con la edición de este manual y con el asesoramiento y apoyo que desde el Instituto Andaluz de la Mujer ponemos a disposición de todas las personas interesadas, consigamos articular una sociedad donde mujeres y hombres convivamos en libertad e igualdad.

Teresa Jiménez Vílchez

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

INTRODUCCIÓN

El interés que mueve la presentación de *MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO, Manual de Aplicación en Proyectos de Empleo*, es que el Mainstreaming de Género se convierta en una estrategia comprometida con la Democracia, la Igualdad y el Desarrollo pleno de la ciudadanía para hombres y mujeres.

El Enfoque Integrado de Género se enmarca en el desarrollo de las políticas de Igualdad de Oportunidades y en la necesidad de considerar sistemáticamente las diferencias entre hombres y mujeres para identificar y reducir los desequilibrios existentes. Esto ha de ocasionar necesariamente algunos cambios.

Cambios en las estrategias, en la propia concepción, gestión, ejecución y evaluación de las políticas y programas, en el papel a jugar por los Organismos de Igualdad (entendiendo, por ello, desde Institutos, Direcciones Generales, hasta Concejalías y sus figuras técnicas), cambios en la relación que ha de establecerse entre éstos y los distintos agentes socioeconómicos y en la actitud de políticos y profesionales.

No se está al final del camino, no se puede, disfrutar aún, de la Igualdad Real, hoy la sociedad se encuentra en un lugar y en un momento histórico, que necesita un nuevo escenario, un nuevo guión, que englobe un mayor número de protagonistas y nuevos instrumentos para abordar el tema de la Igualdad de Oportunidades desde una visión más integral.

Orientar y proporcionar pistas para abordar algunos de ellos constituye la **finalidad** de este Manual, con él se pretende aportar ideas, orientaciones y herramientas para trabajar la elaboración de proyectos de empleo desde el Enfoque Integrado de Género.

Se dirige a toda la población pero principalmente a aquellas personas que sientan la curiosidad, tengan la necesidad o cierto interés personal por conocer métodos y herramientas que faciliten la integración de la dimensión de género a su práctica profesional y que, a menudo, se interrogan sobre:

¿Cuál es la relación de la Perspectiva de Género con las Políticas de Igualdad?

¿Por qué el Enfoque Integrado de Género, aquí y ahora?

¿Desaparecen las Acciones Positivas?

¿Cómo se lleva a la práctica el Mainstreaming de Género?

¿Cómo se integran las políticas específicas en el marco del Enfoque Integrado de Género?

El presente Manual está concebido exclusivamente como una herramienta para aplicar el Enfoque Integrado de Género en el ámbito del empleo aunque esta metodología es aplicable a todos los ámbitos, políticas y programas.

Sin embargo, este carácter instrumental no puede estar exento de una base teórica que sustente la intervención práctica y, por ello, el Manual de MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO se estructura en dos grandes bloques de contenidos, uno teórico y otro práctico, organizados, a su vez, en 5 capítulos.

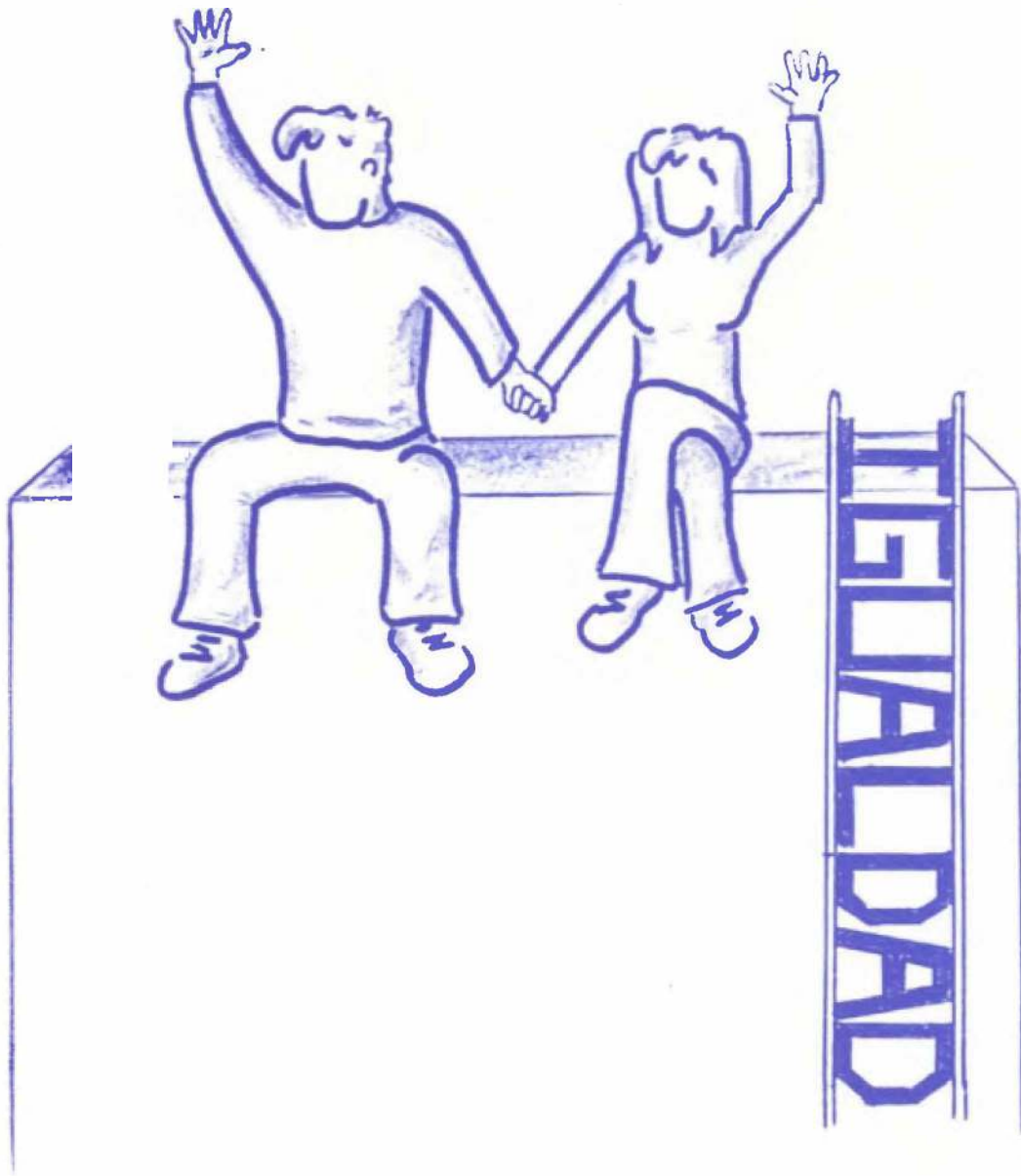
- ✦ El Capítulo I. *El contexto: el Enfoque Integrado de Género*. Explica e introduce en los orígenes y la finalidad del Mainstreaming de Género en general, profundizando en los distintos términos utilizados para su traducción al español y en consecuencia los distintos significados que en función de éstos podría adoptar, así como las prácticas que se derivan de cada uno de ellos.
- ✦ El Capítulo II. *Conocimientos básicos de género*. Proporciona informaciones elementales sin las cuales resulta poco probable que se pudiera abordar una interpretación de la realidad social desde la Perspectiva de Género. Se refiere al modelo social androcéntrico, al sistema sexo-género, a la socialización de género y sus consecuencias en el empleo para hombres y mujeres.
- ✦ El Capítulo III. *Estrategias para garantizar la Igualdad*. Facilita la comprensión del significado de las Políticas de Igualdad y el sentido que el principio de Igualdad

de Oportunidades tiene en la Comunidad Europea y su aplicación. Establece también la relación existente entre las Políticas Específicas y el Enfoque Integrado de Género.

- ✦ El Capítulo IV. *Métodos y herramientas*. Propone un método de trabajo y describe las herramientas a utilizar para elaborar proyectos siguiendo el Enfoque Integrado de Género. Muestra los procedimientos a seguir, el tipo de información a manejar y los instrumentos para integrar la perspectiva de género en la elaboración de proyectos.
- ✦ El Capítulo V. *Claves prácticas*. En este último capítulo se presentan ejemplificaciones y claves prácticas para actuar, a través del análisis y comentario de casos de discriminación, de evaluación del impacto de género y de la ejemplificación de la elaboración de un proyecto.

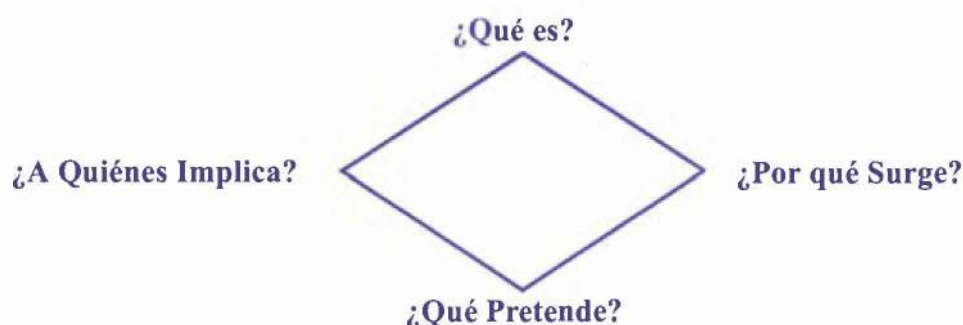
El Manual se cierra con un apartado de *Recursos de apoyo*, que consiste en un *glosario* que aporta la definición de los conceptos básicos para facilitar el manejo del contenido del mismo y una *bibliografía* elemental para ampliar conocimientos.

Cada capítulo va acompañado de una **página de notas** para facilitar la recuperación de ideas o reflexiones surgidas al hilo de la lectura y otra de **conclusiones** personales para fijar los aprendizajes.



I. CONTEXTO:
EL ENFOQUE INTEGRADO DE
GÉNERO

Como ya se planteaba en la Introducción, la tarea de definir el Mainstreaming de Género no resulta fácil aunque no se parte de cero. Existen ya bastantes orientaciones¹ emanadas del ámbito europeo que, al menos, permiten proporcionar algunos significados y contextualizarlo. Organizaremos la información teniendo en cuenta:



¿Qué es?

Un concepto relativamente reciente, creado para referirse a un nuevo enfoque de desarrollo de las Políticas de Igualdad que proporciona un lugar central a la integración del factor de Igualdad entre los sexos, en el conjunto de las Políticas Generales.

Un nuevo marco de interpretación para conocer la situación y la relación que se establece entre hombres y



¹ Por ejemplo, Documento Técnico N° 3 de la Comisión Europea “Intégration de la politique d’égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels”. (Ver bibliografía).

mujeres en nuestra sociedad y apoyar las decisiones políticas encaminadas a reducir los desequilibrios existentes.

Una estrategia, que guía, orienta y favorece el desarrollo y la implantación de las Políticas de Igualdad en la intervención social y política considerando las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres.

Un modo de intervención que extiende e intensifica el sentido, el marco, los campos de actuación, los instrumentos y los agentes implicados para garantizar la Igualdad Real de las mujeres, y en consecuencia, ayuda a avanzar hacia la madurez democrática de nuestra sociedad.

Un método de trabajo, y un conjunto de procedimientos que permiten conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres aplicando para ello el enfoque o análisis de género a la interpretación de la realidad.

Constituye, pues, un enfoque de trabajo y una nueva modalidad para abordar la Igualdad de Oportunidades entre los sexos, que pretende integrar de forma sistemática la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana, tanto en las esferas públicas como en las privadas.

Analizar el **Enfoque Integrado de Género** requiere examinar y distinguir conceptos como: "incorporar" (la Perspectiva de Género), "transversalizar" (la Perspectiva de Género) e "integrar" (la Perspectiva de Género). Términos a través de los cuales se traduce en castellano el término *Mainstreaming de Género*.



Si se inicia el análisis por el término *incorporación*, y se parte de las definiciones del D.R.A.E. se trataría de una acción consistente en "*agregar, unir una cosa a otra*" que en una interpretación literal viene a significar *añadir a lo ya existente una o las partes que se consideren*. Aplicado a la Perspectiva de Género, esta acepción, no supondría

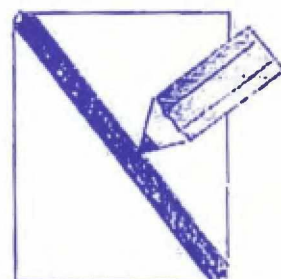
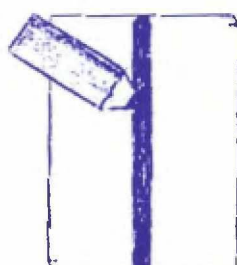
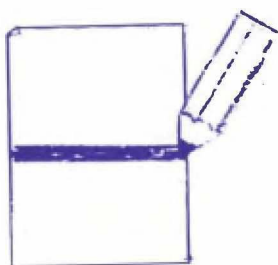
transformación alguna, sólo se añadirían algunas partes (acciones, intervenciones...) de las Políticas de Igualdad a los programas y Políticas Generales. No implicando, por lo tanto, el uso sistemático de la categoría de género en todas las fases de la programación y en todos los ámbitos de la realidad. Quizás sea lo que mejor ilustra lo que se ha venido haciendo hasta ahora.

El concepto de "*transversalidad*" es el término más extendido en España para traducir el "Mainstreaming de Género". Pero, en función del significado que se le dé a esta palabra, se estará realmente integrando el Principio de Igualdad de Género o quedándose, una vez más, en los aspectos formales de ésta: contemplar la barra (/a) o añadir la coetilla "Perspectiva de Género"...

El concepto de transversalidad no recoge exactamente el sentido que el Mainstreaming de Género tiene en este manual. Por ello se expondrán algunas reflexiones que han llevado a no utilizar el término transversal y sí el de **Enfoque Integrado de Género**.

Actualmente, una de las definiciones más frecuentes del Mainstreaming de Género "transversalizar la Igualdad de Oportunidades en todas las Políticas, en todos los programas y en todos los niveles del terreno político y de la intervención social"... parece clara, pero si se profundiza y se cuestiona sobre el significado de transversalizar, sobre las estrategias y las prácticas hacia las que orienta, sería... otra cuestión.

Si se vuelve al D.R.A.E., este define transversal como: "*Que se halla o se extiende de un lado a otro*" o "*que se cruza en dirección perpendicular con la cosa de que se trata*". Al representar gráficamente esta acepción aparecen, al menos, las siguientes posibilidades:



Aplicado a la Perspectiva de Género, ¿cuál sería el resultado?, ¿en qué partes o zonas estaría integrada la Igualdad de Género?. El efecto real que produce la transversalidad, así entendida, es más bien escaso ya que, en todos los casos, permanecen grandes áreas sin cubrir y a las que no se llega de ningún modo. La consecuencia sería que existirían amplias parcelas de las Políticas o de las intervenciones a las que no se les aplicaría, en ningún caso, la transversalidad o lo que es lo mismo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Esto tiene una segunda consecuencia directamente relacionada con el tipo de prácticas que se desprenden del planteamiento anterior: interpretar como global e innovador un Enfoque Parcial basado en estrategias, acciones e intervenciones puntuales, que incluyen, en unos casos, algunos contenidos y actividades relacionadas con las Políticas de Igualdad y en otros, se limitan a desagregar la información por sexo. Esta aproximación se correspondería, quizás más con los programas específicos, es decir, actuar puntualmente en función de necesidades concretas.

Resulta obvio que esta metodología de intervención difícilmente puede provocar cambios estructurales en el sistema y garantizar una presencia equitativa de mujeres y hombres en la participación social y económica, tal y como se plantean desde el Enfoque Integrado de Género.

Pero... ¿qué hacer entonces?, ¿de qué se habla, cuando se habla de Mainstreaming de Género?. Para poder responder se ha recurrido a otros términos que describen con mayor exactitud el significado que tiene el Mainstreaming de Género, en este manual, como son "teñir, impregnar, integrar..."

Siguiendo de nuevo el D.R.A.E. "impregnar" significa "*hacer que penetren las partículas de un cuerpo en las de otro, empapar, teñir*" e integrar, "*constituir las partes de un todo*". La interpretación literal, de estos términos, apunta más a un proceso de transformación de lo existente en algo nuevo, producto de la fusión de ambas realidades, entrando la nueva a formar parte de la existente. Se podría representar como:



En este sentido, el concepto Enfoque Integrado de Género (E.I.G.) se ajusta más a esta última visión y precisa más la relación que ha de establecerse.

La dimensión de género ha de formar parte de todas las acciones y decisiones políticas y técnicas, y su efecto ha de modificar el modo de hacer habitual para dar paso a nuevos procedimientos que garanticen los objetivos de cambio que el Mainstreaming de Género pretende conseguir, a largo plazo. Por esta razón se mantiene que *Enfoque Integrado de Género* responde más a la filosofía Mainstreaming que *transversalidad*.

El significado que, por lo tanto, tendrá a partir de ahora el Enfoque Integrado de Género en este manual, será el de "impregnar, teñir" paulatinamente la realidad social de valores, emociones, miradas e intereses de mujeres y hombres.

A modo de síntesis, se podría decir que el *Enfoque Integrado de Género*, es una intervención general, que afecta a todas las Instituciones, organismos y agentes sociales, que pretende transformar el sistema social actual en una sociedad más igualitaria. En consecuencia, si no se adoptan diseños de intervenciones que impregnen del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres la actividad diaria de políticos y políticas, de técnicos y técnicas, se seguirán poniendo parches a un problema fundamental: la Igualdad Real de las mujeres.

¿Por qué y cuándo surge?

El Enfoque Integrado de Género surge a partir de las reflexiones, análisis y valoraciones de las prácticas y políticas llevadas a cabo para lograr la Igualdad Real.

Éstas han puesto de manifiesto que las Políticas de Igualdad dirigidas a mujeres y desarrolladas a lo largo de todos estos años, han permitido alcanzar un marco legal igualitario y una toma de conciencia de amplios colectivos de mujeres sobre su discriminación social, suponiendo todo ello avances importantísimos pero, a menudo, centrados exclusivamente en las mujeres. Este hecho ha propiciado que muchas veces se haya considerado la implantación de las Políticas de Igualdad, o la responsabilidad de las mismas, como "un asunto de mujeres".

Sin embargo, las mujeres saben que para que la Igualdad tenga un impacto real en toda la sociedad, alguien más que ellas ha de cambiar. Ha de ser un proceso general y global que modifique la tramoya que aún sostiene y configura la desigualdad.

Por lo tanto, la *necesidad* de la Integración del Enfoque de Género o Mainstreaming de Género en las Políticas Generales surge como respuesta a las demandas de las mujeres organizadas y se utiliza por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por la ONU en 1985, en Nairobi. En ella se muestra la importancia de incidir en campos más amplios de la estructura política para modificar la posición social de las mujeres y avanzar hacia la Igualdad Real de éstas.

Posteriormente, se retoma, desarrollando sus primeras aproximaciones prácticas en el III Programa de Acción Comunitario² para la Igualdad de Oportunidades desarrollado entre 1991 y 1995.

CRONOLOGÍA

- ✦ 1985: III Conferencia Mundial. Nairobi.
- ✦ 1991-95: III Programa de Acción Comunitaria (C.E.)
- ✦ 1996-2000: IV Programa de Acción Comunitaria.
- ✦ 1997: Tratado de Amsterdam.
- ✦ 2001-2005: V Programa de Acción Comunitaria.

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Pekín, en 1995, la convierte en una *estrategia* imprescindible para favorecer una participación equilibrada de hombres y mujeres a nivel global. Incorporándose a partir de ese momento como eje vertebrador de la política europea en materia de Igualdad de Oportunidades y estableciéndose como la *finalidad* del IV Programa de Acción Comunitario que desarrolla las Políticas de Igualdad de la Comisión Europea.

Finalmente el Tratado de Amsterdam, en 1997, lo presenta como un objetivo, del cual han de participar todos los Estados Miembros de la Comunidad Europea. La Igualdad entre los sexos se convierte en una de las misiones prioritarias, en un principio horizontal que debe estar

presente en todas las actividades y políticas a emprender (Arts. 2 y 3).

² Conjunto de objetivos y medidas concretas destinadas a apoyar, en la práctica, los avances de las mujeres europeas. Concreta la Estrategia Marco de Igualdad de la Comisión Europea, en la que se basan generalmente los planes Nacionales, Autonómicos y Locales.

Este respaldo comunitario propicia que la Comisión Europea incluya por primera vez el Enfoque Integrado de Género en los Reglamentos de los Fondos Estructurales en cumplimiento del Tratado citado anteriormente. Propone, además, "no limitar los esfuerzos de promoción de la Igualdad a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y Políticas Generales introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres"³.

La Igualdad de Oportunidades para las mujeres se ha convertido en una prioridad política que todos los Estados y Organismos europeos están integrando en sus intervenciones.

¿Qué pretende?

Pretende articular una estrategia global que garantice que hombres y mujeres tienen el mismo trato, consideración y oportunidades. La aplicación del Enfoque Integrado de Género delimita diversos campos de acción:

- ✦ En primer lugar, actúa sobre las Políticas Generales y sobre todos los públicos, para romper las barreras generales y estructurales que aún dificultan la participación paritaria de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.
- ✦ En segundo lugar, sigue actuando con acciones y Políticas Específicas, dirigidas a mujeres, que proporcionen respuestas ajustadas a sus necesidades y particularidades, favoreciendo con ello la eliminación de los desequilibrios existentes.

Garantizar una
participación
equilibrada

Avanzar
hacia la
Igualdad Real

Su objetivo podría concretarse en: armonizar todas las medidas necesarias para garantizar la Igualdad de Oportunidades para las mujeres consiguiendo que estas Políticas reduzcan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

³ Comunicación de la Comisión "Integrar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las Políticas y acciones comunitarias". COM (96) de 21.02.96.

¿A quiénes implica?

AGENTES	PAPEL O ROL	TAREA
Políticos	INICIATIVA Agentes principales	Establecer como prioridad política la Igualdad de género en tanto que valor central.
Administración	EJECUCIÓN De ella depende el desarrollo diario y la implantación del Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Aplicar las políticas y programas ✦ Detectar y definir nuevos problemas políticos. ✦ Asesorar y facilitar el proceso.
Organismos de Igualdad	MOTIVACIÓN Y TUTELA	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Estimular y establecer la necesidad política de la Igualdad de género. ✦ Asesorar y transmitir información y conocimientos útiles para diseñar proyectos desde una Perspectiva de Género y evaluar el impacto diferencial ✦ Campañas de sensibilización, formación y seguimiento de proyectos o acciones puestas en marcha. ✦ Adaptar los instrumentos políticos existentes a las necesidades del Mainstreaming de género.
Equipos de investigación de expertas y expertos	PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Asistencia Técnica. ✦ Detección y definición de problemas políticos y técnicos. ✦ Sugerir soluciones y ayudar a formular proyectos. ✦ Formar y evaluar. ✦ Hacer propuestas de intervención. ✦ Participar en las decisiones.
ONGs, grupos de presión y agentes socioeconómicos	IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Presionar para que la Igualdad de género y el Mainstreaming sean objetivos políticos esenciales.
Medios de comunicación	GRUPO DE INFLUENCIA E INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Informar, reflejar los cambios y crear opinión. ✦ Romper estereotipos y valores tradicionales.
Instituciones supranacionales	APOYO, ESTÍMULO E INICIATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Intercambio y difusión de la información. ✦ Elaboración de nuevas estrategias, Políticas, instrumentos y técnicas.

El Enfoque Integrado de Género es un proceso que ha de afectar a todas las Políticas, en todos los niveles y en todas las etapas de la decisión y la intervención social.

Por consiguiente ha de implicar a todos y todas: agentes, políticos y políticas, técnicos y técnicas, beneficiarios y beneficiarias... Y que, a juicio del grupo de expertos y expertas que han elaborado la publicación "Mainstreaming de Género, marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas"⁴ podrían ser las anteriores.

Como se puede observar para este "grupo-experto" cada uno de estos agentes tiene un papel principal, que, no obstante, no es necesariamente único. Los distintos papeles a jugar han de compartirse y complementarse ya que algunos de ellos necesitan de la voluntad y de la acción de varios agentes. El Enfoque Integrado de Género ha de involucrar a todo el mundo, tanto agentes directos como personas afectadas por cualquier actuación emprendida.

Resulta imprescindible la representación de la decisión y gestión política, el asesoramiento de expertas o expertos en género, las organizaciones que hagan posible la ejecución y los mecanismos de difusión de las realizaciones.

¿Qué requiere?

1. Voluntad política y compromiso para introducir los cambios. El Mainstreaming de Género no se desarrolla única y exclusivamente con voluntad técnica. Es necesario una voluntad política clara para hacer del eje de Igualdad de Oportunidades una prioridad política aplicable al conjunto de decisiones, programas y acciones que se propongan realizar. Ha de existir un compromiso político con la Igualdad de Oportunidades y con el acceso igualitario a los recursos para mujeres y hombres, asumiendo que esto no significa necesariamente medidas "iguales" sino la exigencia de resultados iguales.

2. Recursos. El Enfoque Integrado de Género no se implanta si no se le adjudican los recursos técnicos y presupuestarios necesarios. Muchas veces se identifica Mainstreaming de Género con ausencia de financiación directa y específica para las medidas de Igualdad, argumentando que las Políticas de Igualdad están incluidas y financiadas en el marco de

⁴ Instituto de la Mujer. Serie documentos. Nº 28.

las generales. Si bien éste ha de ser el planteamiento, también ha de acordarse un presupuesto para el cambio en la organización y sus Políticas, diferenciando claramente la asignación destinada a cubrir acciones específicas, de la dedicada a las medidas de Igualdad integradas en las políticas Generales.

3. Formación técnica. Es imprescindible conocer y manejar los conceptos básicos del Enfoque de Género y las informaciones que permiten interpretar la realidad desde el análisis de género y no sólo quedarse en el formalismo de desagregar datos por sexo o utilizar la arroba, la barra para visibilizar a las mujeres. De lo contrario ¿Cómo integrar o incorporar a la política o a la práctica profesional diaria algo que se desconoce?.

4. Informaciones y datos. Es absolutamente necesario tener los datos desagregados por sexo, plantearse estudios e investigaciones (cualitativas y cuantitativas) que proporcionen un conocimiento pormenorizado de la realidad y de las posiciones ocupadas por hombres y mujeres en ellas.

5. Métodos, técnicas y herramientas para integrar la dimensión de Género. La conveniencia de difundir soportes o experiencias que sirvan de modelo para avanzar en la implantación del Enfoque Integrado de Género. Requisito que ha motivado la redacción de este Manual.

Una revisión total de las prácticas actuales y la asunción de un nuevo enfoque de trabajo que al menos ha de caracterizarse por ser:

Intencional	Ha de querer hacerse. Forma parte de un compromiso social y personal con la Igualdad como valor y prioridad en nuestra sociedad.
Planificado Sistemático	En el que se especifiquen claramente los objetivos de Igualdad a conseguir, los métodos y mecanismos a emplear, los indicadores que permiten evaluar y los recursos que los hacen posible.
Integrador	Ha de implicar a toda la organización que emprende un proyecto o una política concreta.

Notas

De este capítulo me ha parecido fundamental:

En mi trabajo cotidiano incidiría en:

Para aplicarlo necesito:



II. CONOCIMIENTOS BÁSICOS

Como en cualquier disciplina, para poder trabajar desde el Enfoque Integrado de Género, es necesario comprender y manejar una serie de conocimientos relacionados con los conceptos teóricos básicos que explican el origen y alcance de las discriminaciones por razón de sexo. La perspectiva sobre la que se sustenta esta óptica de trabajo. Se exponen a continuación algunas de las ideas más relevantes y se estructuran en los siguientes apartados:



Modelo Social Androcéntrico

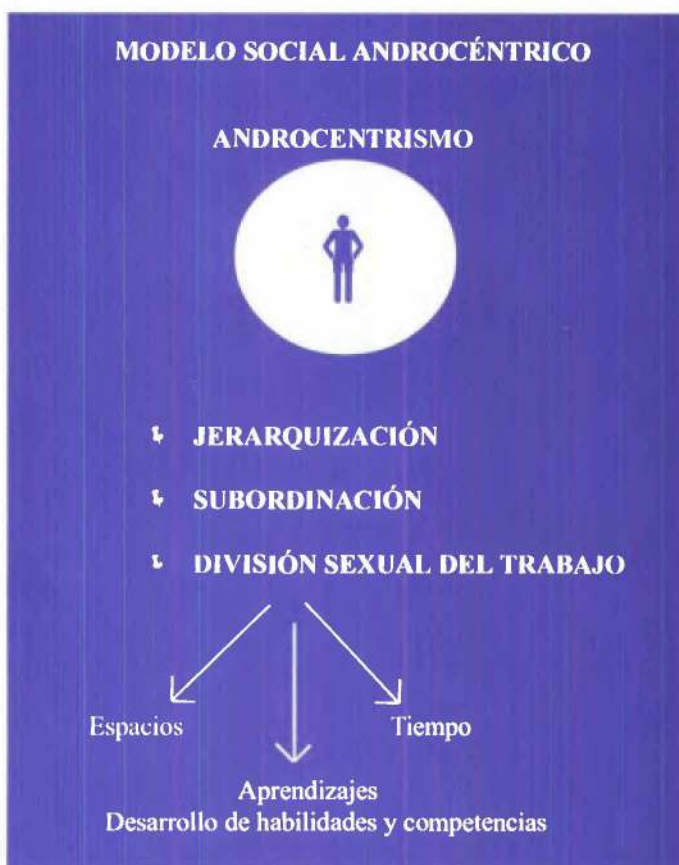
Para comprender los diferentes papeles jugados por hombres y mujeres a lo largo de la historia conviene partir de un mínimo análisis del modelo social androcéntrico para explicar como se han ido originando las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Como su propio nombre indica es un modelo social que coloca en **el centro** de la vida, del pensamiento y de su organización al *Hombre, varón*, y que se estructura en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación social de las mujeres.

Una *relación patriarcal* a través de la cual los varones se conceden y transmiten poder y autoridad para decidir, representar, valorar, asignar funciones e interpretar la realidad desde

su mundo de valores, constituyéndose en un grupo dominante que articula la sociedad según sus intereses.

Una *relación jerarquizada* que asigna el lugar que hombres y mujeres ocupan en la estructura social y adjudica el tipo de derechos, responsabilidades, oportunidades y los roles que han de jugar hombres y mujeres (*los Roles de Género*), estableciendo una clasificación social jerarquizada que ha hecho interiorizar al género masculino su posición preponderante y al femenino su posición de subordinación. Y es esta atribución de roles,



y sobre todo la valoración diferente de los mismos, la que ha configurado a las sociedades androcéntricas y patriarcales.

En consecuencia, constituye un entorno de vida en el que la economía, la cultura, la política y la relación social se organizan sobre la base de las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como propios de los varones. Por lo tanto, la cultura masculina se convierte en símbolo de lo universal y representa lo que socialmente se considera importante, lo que tiene valor y

da estatus social. Por el contrario, las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles.

La cultura sexista constituye, por consiguiente, un sistema de dominación del género masculino sobre el femenino. Así, actualmente, el poder de decisión en los ámbitos de la economía, la política y la estructuración social está, mayoritariamente, en manos de los hombres y su aplicación práctica tiene que ver con su cosmovisión, con su manera de entender el mundo y las relaciones sociales.

Por ello, a pesar de los avances logrados por las mujeres en su intento de cambiar su papel social, el acceso de éstas a los núcleos de poder sigue siendo escaso, y en la mayor parte de los casos cuando se produce, aún, se ejerce mediante la adopción de los valores masculinos, previa renuncia de los valores positivos derivados de su socialización de género. Esto implica que muchas mujeres que llegan a puestos de alta responsabilidad dejan de ser percibidas como tales y entran a formar parte, como uno más, de la categoría "hombre", confirmando, de esta forma, la adaptación y defensa de los intereses y valores androcéntricos: poder y *subordinación*.

Otro signo de supremacía de lo masculino es el valor atribuido a las funciones y actividades desempeñadas por mujeres y hombres. Cualquier actividad ejercida mayoritariamente por mujeres es considerada socialmente menos importante que otra ejercida mayoritariamente por hombres, aun cuando la primera sea igual o más necesaria que la segunda para la supervivencia y desarrollo de la humanidad. Quienes proporcionan valor y prestigio son ellos, llegando esta distinción al extremo de que cuando no están, las cosas se devalúan. Hecho que se ha podido comprobar con ejemplos como la pérdida de valor social de los empleos feminizados, a lo largo de la última parte del siglo XX, como la enseñanza, la medicina, los empleos administrativos, etc. que han visto disminuir su prestigio social a medida que aumentaba la presencia de mujeres en los mismos.

La discriminación histórica de las mujeres se ha basado en una relación de subordinación y en **la división sexual del trabajo**. Ésta ha supuesto el reparto de tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo y que posteriormente se traduciría en el reparto de las actividades profesionales. Ideológicamente este reparto se ha sustentado sobre el establecimiento de una relación directa entre la función biológica de parir de las mujeres y las tareas a realizar, atribuyéndoles así un papel social reproductor. Siguiendo este planteamiento, la maternidad lleva socialmente aparejada el cuidado de las criaturas y, por extensión, de todas las personas que conviven en una unidad doméstica. Por lo tanto, a la división sexual del trabajo, se le ha dado una dimensión natural que lleva a la interiorización y construcción de esquemas mentales que consideran que existen ciertas actividades propias de mujeres y otras propias de hombres en función de su papel biológico en la reproducción.

Desde esta perspectiva, es propio de mujeres ocuparse de las funciones y tareas ligadas al ámbito doméstico donde se produce la reproducción de la mano de obra y es propio de hombres ocuparse de las funciones y tareas del ámbito público.

Esta división sexual del trabajo se ha dado a lo largo de toda la historia aunque han existido y existen diferencias en función del grado de mayor o menor rigidez de los Roles de Género. Así, en la actualidad, la división sexual del trabajo es más rígida en los países islámicos que en los occidentales desarrollados.

El impacto de la división sexual del trabajo es tan fuerte que la incorporación progresiva de las mujeres al ámbito público está marcada y guiada por su acceso a ocupaciones y profesiones que son una clara derivación pública de sus actividades domésticas: limpieza, cuidados y atención de personas dependientes, educación, medicina, acción social..., dando lugar a una fuerte segregación ocupacional de mujeres y hombres. Concentrándose las primeras en apenas 3 ó 4 ramas de actividad (*segregación horizontal*) y con escasa representación en las posiciones de mando y responsabilidad, incluso en las actividades en que detentan una mayor presencia numérica (*segregación vertical*). De este modo existen más directores de institutos que directoras, más médicos jefes de servicio que médicas, más encargados de limpieza que encargadas...

En síntesis, este modelo social se traduce en la realidad concreta en la **desigual valoración** de:

- ✦ **Ámbitos:** el público goza de mucho mayor prestigio que el doméstico aún cuando el primero no podría existir, en este modelo social, sin el segundo.
- ✦ **Desempeño profesional:** a las tareas y funciones desarrolladas por hombres se les concede, por el simple hecho de serlo, un mayor nivel de profesionalidad y rigor que al desempeño profesional de las mujeres, que han de demostrar permanentemente su valía y capacidad profesional. Esta valoración desigual tiene su expresión en la práctica en la discriminación salarial de las mujeres.
- ✦ **Aprendizajes:** socialmente tienen menor valor los aprendizajes informales obtenidos en el ámbito doméstico que los obtenidos en el ámbito público, por lo que los saberes de las mujeres son menos intercambiables que los de los hombres en el mercado de trabajo.

Todo ello ha provocado y perpetuado durante siglos una menor presencia de las mujeres en la toma de decisiones y en la definición de la sociedad, así como un menor acceso y control de los recursos por su parte.

Sistema sexo-género

La distinción entre el significado del término *sexo* (diferencias biológicas entre mujeres y hombres) y del término *género* (diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres) ha constituido la base para mostrar que algunas diferencias entre los sexos son naturales pero que las desigualdades han sido construidas históricamente a lo largo de los siglos por una organización social patriarcal y no están, como se ha mantenido (y en algunos casos aún se mantiene), determinadas por la naturaleza.

La consideración, a lo largo de la historia de la humanidad, de que las mujeres eran inferiores a los hombres porque la naturaleza las había dotado de menores capacidades intelectuales, ha constituido un factor primordial en la perpetuación de la desigualdad y en la discriminación de las mujeres.

Las investigaciones realizadas, comparando funciones y tareas de mujeres y hombres en diferentes sociedades, junto con el acceso masivo de las mujeres a la educación, han permitido poner de relieve que las diferencias en el desempeño no residen en causas naturales sino en factores sociales (alejamiento del conocimiento, de la técnica, de los centros del poder público, etc.) claramente articulados en el modelo social androcéntrico. Para dar cuenta de las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres se utiliza el término género.

Por lo tanto el sexo en sí mismo no es la causa de la desigualdad ni de la discriminación de las mujeres sino que es la *posición de género* en la que se ha colocado, socialmente, a las mujeres lo que ha provocado esa situación de desigualdad.

El modelo social androcéntrico, ha propiciado la identificación entre lo natural y lo socialmente construido, a través del *sistema sexo-género*, creando un modelo ideológico que ha permitido:

- ✦ La clasificación de los sujetos sociales, utilizando la categoría sexo para mostrar las diferencias entre las mujeres y los hombres y justificar su sistema de dominación.
- ✦ La organización de las relaciones entre personas y grupos mediante la atribución de Roles de Género en función del sexo, articulando con ello la ocupación de espacios,

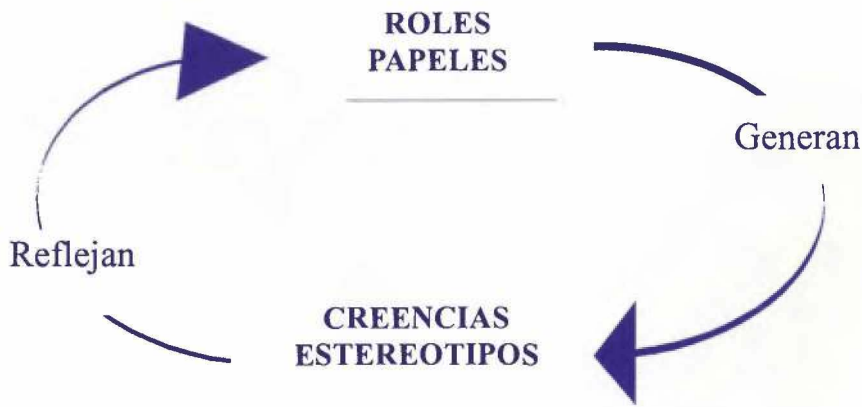
el uso de tiempos, las funciones sociales, uniformando los intereses, gustos y expectativas de hombres y mujeres.

- ✦ El establecimiento de reglas y pautas de comportamiento "idóneas" para un sexo u otro, construyendo, para ello, un entramado de reglas de comportamientos socialmente correctos o incorrectos según se sea hombre o mujer, y que posteriormente se transmitirán a modo de mensaje único desde los distintos medios de socialización.
- ✦ La articulación de un sistema de negociaciones e intercambios "particulares" entre mujeres y hombres, que convierte en afectivas y a veces igualitarias las relaciones de ambos en su vida cotidiana. Este mundo afectivo, junto con la interiorización de un papel subordinado y la socialización para el cuidado, facilita que las mujeres sean, en muchos casos, poco conscientes de su discriminación histórica, negando su existencia o situándola como algo completamente superado actualmente.

Socialización de género

El mecanismo de transmisión que la sociedad patriarcal ha utilizado y utiliza para perpetuarse es el proceso de socialización, esto es, el proceso de aprendizaje a través del cual las personas aprenden e incorporan los valores y comportamientos dominantes de la sociedad en la que nacen.

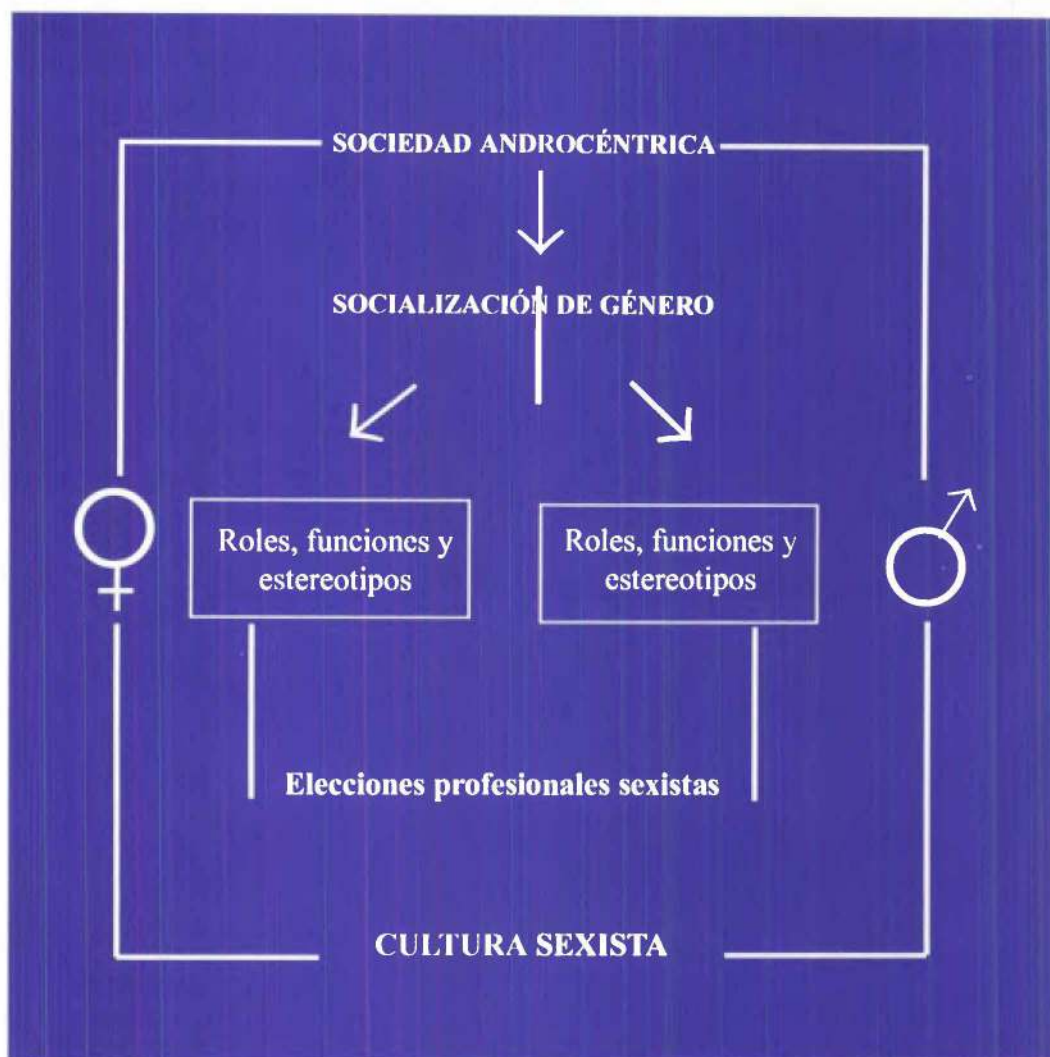
Por lo tanto, la socialización de género consiste en un aprendizaje mediante el cual hombres y mujeres integran un modelo de mujer y de hombre concreto, a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asigna "como propios". Su función es garantizar el aprendizaje de los Roles de Género. Roles que posteriormente se convierten en creencias o *estereotipos* que la sociedad mantiene y transmite sobre cómo son y deben comportarse hombres y mujeres, retroalimentándose entre ambos. Esto es, la propia atribución de roles diferentes a hombres y mujeres ha generado las creencias de lo que "pueden y son capaces de hacer" mujeres y hombres, reflejando y reforzando con ello, a su vez, el desempeño de los mismos. Roles y estereotipos suponen los dos pilares de la socialización de género.



Este esquema podría ilustrar lo que ocurre en la actualidad, ya que a pesar de que una gran cantidad de mujeres y de hombres han modificado y transgredido los límites de sus roles tradicionales, la socialización de género, más que responder o mostrar esta realidad, aún se sostiene sobre un mundo simbólico de estereotipos de género que ya no representan el quehacer de hombres y mujeres en esta sociedad.

El modelo de socialización bipolar que se mantiene, aún se basa en el aprendizaje de:

- ✦ Un modelo de mujer cuya prioridad es la atención y el cuidado de las demás personas, para lo que se potencia el desarrollo de la vertiente afectiva, prestando menor atención al desarrollo de las habilidades y capacidades ligadas a la ciencia y la tecnología. Esto hace que posteriormente las elecciones profesionales perpetúen la segregación profesional.
- ✦ Un modelo de hombre cuyo eje de socialización es el empleo y el éxito social, para lo que se motiva más el desarrollo de la dimensión intelectual que la afectiva. Esto implica, lógicamente, el refuerzo de los aprendizajes ligados a la investigación, la técnica, la economía y la política, mientras se emiten mensajes que muestran como poco apropiados (o al menos de escaso éxito social), para los hombres, los aprendizajes relacionados con la socialización "supuestamente" femenina.



Este modelo de socialización conlleva consecuencias, tanto para los hombres como para las mujeres, que renuncian a valores, comportamientos y aprendizajes integrales que permiten convertir a una criatura en sujeto activo, persona autónoma e independiente, responsable de su propia vida.

Si bien este modo de socializar lesiona tanto a hombres como a mujeres, la posición de salida que supone para las mujeres sigue siendo discriminatoria y desigual.

Sostener este modelo de socialización es una tarea de la que se encarga la sociedad en su conjunto a través de los agentes de socialización, constituido por un grupo diverso que, desde distintos ámbitos y parcelas de autoridad, emiten un mensaje único y coherente entre sí que hace que muchas veces las y los adolescentes lo asuman como tal. Estos son:

❖ *La familia.* Socializa a través del refuerzo y castigo de los comportamientos, de los modelos de padre y madre que presentan (funciones, acciones, aficiones, responsabilidades), de los juegos, juguetes, cuentos, asignación de colores a niños y niñas en el vestido, expectativas que se tienen sobre ambos, etc.

❖ *La escuela.* Refuerza el papel socializador de la familia mediante el comportamiento del profesorado, las normas de funcionamiento, contenidos e imágenes de los libros de texto y los conocimientos que transmite, así como a través de la relación que se establece entre el profesorado y el alumnado.

❖ *La religión.* Estructura un mundo de valores y normas morales que sostiene y refuerza simbólicamente la hegemonía masculina.

❖ *Los medio de comunicación.* Transmiten el modelo de mujer y hombre apropiado socialmente a través de los contenidos, las imágenes, el lenguaje, el uso de voces masculinas y femeninas en función de la importancia social del mensaje.





❖ *El grupo de iguales.* Resulta un agente de socialización muy potente sobre todo en la adolescencia dado que se trata del grupo de referencia con el que los chicos y chicas se identifican. Sus valores y referentes de género funcionan como soporte y consolidación de la identidad de género.

❖ Mención especial conviene hacer sobre el tema del *lenguaje*, en la medida que contribuye a fijar de forma permanente el papel secundario y subordinado de las mujeres mediante su invisibilización utilizando para ello el masculino como genérico y dando un valor inferior o peyorativo a determinados vocablos cuando se refieren a mujeres.

Por ello, se deben evitar expresiones que indiquen atribuciones estereotipadas de objetos y profesiones; conviene nombrar a mujeres y hombres en los grupos mixtos, así como utilizar nombres abstractos: la dirección, la ciudadanía, colectivos, la humanidad.

Dado que existen numerosos estudios y publicaciones sobre la socialización diferencial, a continuación, y a modo de ejemplo, se señalan algunas consecuencias generales de este modelo de socialización.

 'S		 'S	
+	-	+	-
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Buena autoestima básica. ↳ Capacidad para autoconformarse, comprender y consolar. ↳ Margen de maniobra en los errores, posibilidad de aprendizaje y ritmo propio. ↳ Tolerancia en la frustración. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Tendencia a la dependencia ↳ Inseguridad. ↳ Infravaloración. ↳ Poca motivación al logro, éxito y competitividad. ↳ Poca tendencia a tomar la iniciativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Seguridad. ↳ Independencia. ↳ Iniciativa. ↳ Autosuperación. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Inhibición afectiva. ↳ Sentimiento de sobreexigencia, estrés. ↳ Dificultad para autoconformarse y consolar. ↳ Tendencia a la agresividad. ↳ Suficiencia, dificultad en reconocer errores y pedir ayuda.

Consecuencias en el empleo

El modelo social androcéntrico incide, tal y como se ha visto, en todas las facetas de la vida de las personas haciendo que mujeres y hombres vivan situaciones y ocupen posiciones desiguales en la sociedad. En el caso del empleo esto configura una realidad caracterizada por el desequilibrio entre mujeres y hombres tanto en el acceso al mismo, como en las condiciones de su permanencia y promoción profesional.

El rol de género hace que mujeres y hombres se enfrenten al empleo desde puntos de partida desiguales y con una clara descompensación de posibilidades entre unas y otros que va aumentando a medida que desarrollan sus ciclos vitales y sus carreras profesionales.

La influencia del rol de género se manifiesta en:

LAS MUJERES

- ✦ EL EMPLEO COMO UNA OPCIÓN.
- ✦ SE CONCENTRAN EN ACTIVIDADES DERIVADAS DE LA FUNCIÓN DE CUIDADORA.
- ✦ COMPATIBILIZAN RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL.
- ✦ TIENEN MENOR DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO.
- ✦ EL EMPRESARIADO LAS PERCIBE COMO MENOS CAPACES Y DISPONIBLES.

LOS HOMBRES

- ✦ EL EMPLEO COMO UNA OBLIGACIÓN.
- ✦ SE CONCENTRAN EN ACTIVIDADES DERIVADAS DE SU PAPEL SOCIAL PREEMINENTE.
- ✦ SE DEDICAN EN EXCLUSIVA AL DESARROLLO DE SU CARRERA PROFESIONAL.
- ✦ TIENEN TODA LA DISPONIBILIDAD QUE EL EMPLEO REQUIERA.
- ✦ EL EMPRESARIADO LOS PERCIBE COMO CAPACES Y TOTALMENTE DISPONIBLES.

Como resultado de esta realidad, y a pesar de que el nivel de instrucción y cualificación de las mujeres se ha elevado mucho en los últimos años y es similar y, muchas veces superior al de los hombres, la situación de las mujeres respecto del empleo se caracteriza por:

- ✦ Tasa de actividad menor que los hombres, tasa de paro mayor y tasa de ocupación menor. Experimentan por lo tanto una clara situación de desequilibrio en cuanto a presencia numérica.
- ✦ Segregación horizontal en la que se concentran mayoritariamente en 5 ramas de actividades, (administrativa, sanitaria, educativa, social y cuidados personales) .
- ✦ Segregación vertical, tienen mayores barreras que los hombres para el acceso directo a puestos de responsabilidad y para la promoción.
- ✦ Condiciones precarias del empleo: contratos eventuales, a tiempo parcial, etc.

- ↳ Discriminación salarial que es mayor cuanto más alto es el nivel de cualificación y que en algunas actividades o categorías profesionales llega a una diferencia de 30 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Por último la sociedad tiene respecto a la relación entre el empleo y las mujeres una visión, asentada sobre su rol de género que sigue las exigencias del modelo de empleo industrial.

VISIÓN ESTEREOTIPADA

- ↳ Mayor absentismo.
- ↳ Escasa disponibilidad.
- ↳ Poco cualificadas.
- ↳ Poco resistentes físicamente.
- ↳ Poco competitivas.
- ↳ Escasas flotes de mando.
- ↳ Dependientes.

REALIDAD

- ↳ Mayor carga de trabajo.
- ↳ Habilidad para las relaciones.
- ↳ Capacidad de adaptación.
- ↳ Resistencia ante la adversidad.
- ↳ Capacidad de reacción ante lo nuevo.
- ↳ Pragmatismo.
- ↳ Flexibilidad, capacidad para simultanear varias tareas.

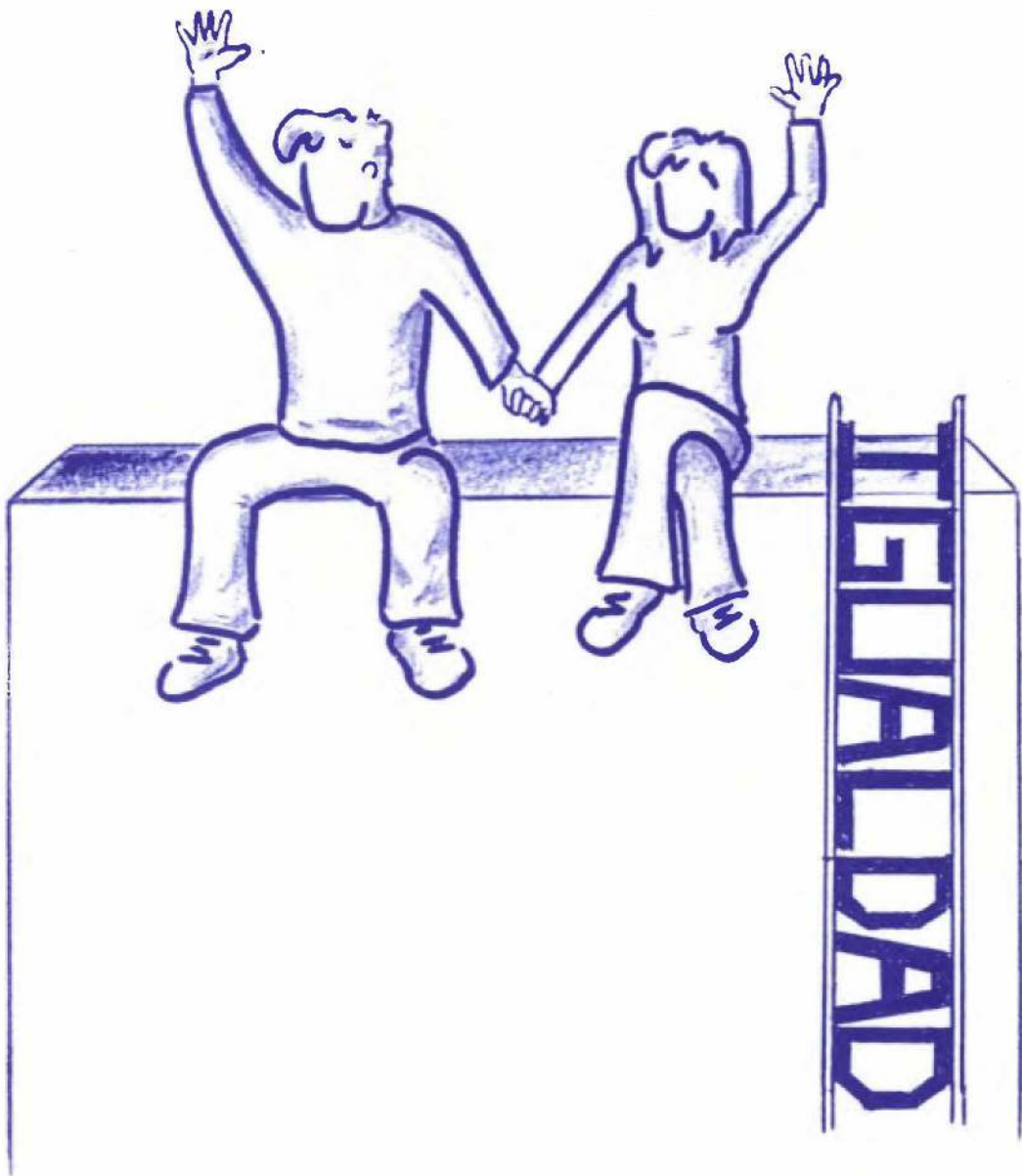
En consecuencia, se puede afirmar que las mujeres viven en relación con el empleo una situación de discriminación basada, actualmente, no tanto en su menor preparación para el desempeño, como en la pervivencia de visiones sesgadas por el género y el papel subordinado que la sociedad androcéntrica les atribuye.

notas

De este capítulo me ha parecido fundamental:

En mi trabajo cotidiano incidiría en:

Para aplicarlo necesito:



III. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El análisis de la realidad, que muestra la desigual situación que viven mujeres y hombres en la sociedad androcéntrica y explica el papel subordinado que se les ha asignado a las mujeres en este tipo de sociedad, se enmarca en un modelo de interpretación denominado Perspectiva de Género.

La Perspectiva de Género analiza y explica las relaciones entre los géneros desde una posición crítica y política. Es por lo tanto, un modelo epistemológico, un enfoque o visión que pretende transformar el modelo social vigente, teniendo en cuenta la construcción teórica interpretativa de la realidad, aportada por la teoría de género.

Esta visión cuestiona la organización social androcéntrica y pretende superar las relaciones de poder que ha generado la discriminación de las mujeres para construir un modelo social basado en la Igualdad entre las personas.

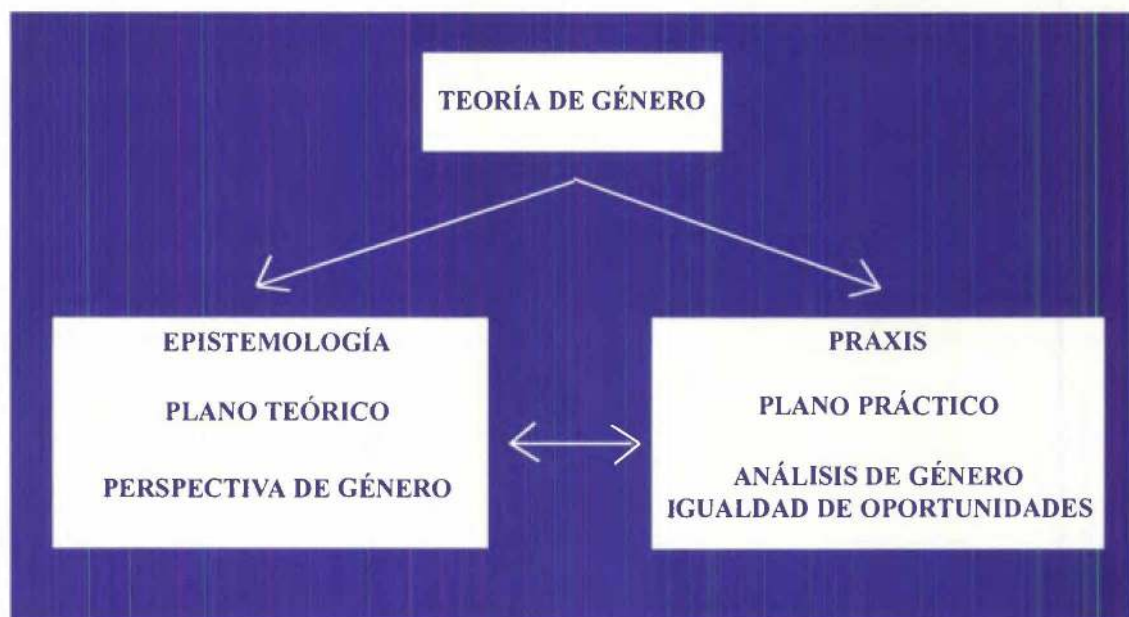
En este capítulo se abordarán las herramientas que se utilizarán para lograr la igualdad.



La Igualdad de Oportunidades

La puesta en práctica de los planteamientos teóricos de la Perspectiva de Género se realiza mediante la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades, que adquiere un carácter instrumental y pretende superar las desiguales relaciones de género establecidas por la sociedad androcéntrica. Si la Perspectiva de Género se corresponde con el nivel epistemológico, la Igualdad de Oportunidades se corresponde con el nivel práctico, con la praxis, con la intervención concreta sobre la realidad.

La Igualdad de Oportunidades es un principio filosófico que se traspone al ámbito jurídico y crea el marco legal que ampara las intervenciones dirigidas a paliar las situaciones de desigualdad que experimentan determinados colectivos. Cuando se persigue la Igualdad de Género, es importante acotar el alcance de ese principio y hablar de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



El concepto de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tiene su origen, en su acepción actual, en el pensamiento de la Ilustración y en el concepto de Igualdad acuñado durante la Revolución Francesa.

Al mantener, ésta, que todos los **hombres** nacen libres e iguales y, por lo tanto, con los mismos derechos, se crea el marco jurídico necesario para poder intervenir en favor de la Igualdad.

La **exclusión de las mujeres** de ese marco formal igualitario generó un movimiento reivindicativo plasmado, entre otros, en la elaboración de sus propios "cahiers de doléances"¹ y en la creación de clubes y de prensa específica de mujeres. Paralelamente y durante la época de la Revolución Francesa se escribieron tres obras fundamentales a favor de la Igualdad entre mujeres y hombres, "*Sobre la admisión de las mujeres al derecho de ciudadanía*", de Condorcet, la obra de Olympe de Gouges "*Declaración de derechos de la*

¹Cuaderno de Quejas.

mujer y de la ciudadana" y la "Vindicación de los derechos de la mujer" de Mary Wollstonecraft.

El movimiento de mujeres que se desarrolla en ese momento implica un cambio importante respecto a las reivindicaciones feministas de los siglos anteriores: se pasa de la acción individual a la colectiva.

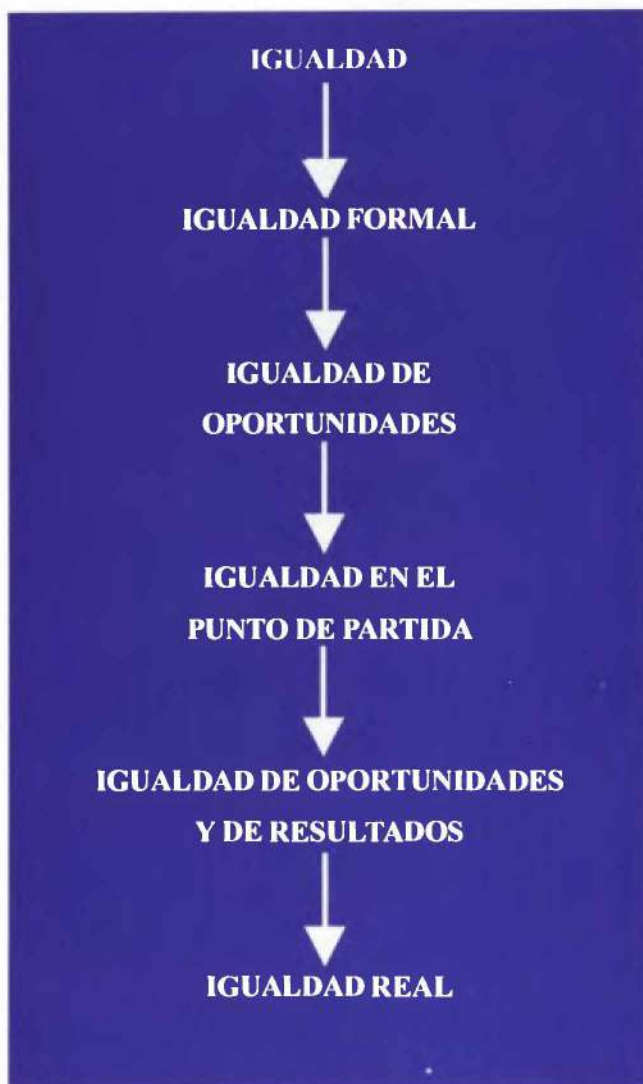
A partir de este momento se articula y consolida paulatinamente, en las democracias burguesas, un movimiento de mujeres que reivindican sus derechos de ciudadanía a través de la obtención del derecho de voto y del acceso a la educación.

El movimiento feminista consigue que a lo largo del siglo XX, en especial en su segunda mitad, se recoja en la normativa jurídica la Igualdad de derechos entre mujeres

y hombres y, por consiguiente, que se prohíban y sean perseguibles por ley las situaciones de discriminación que padecen las mujeres. Este paso significó la consecución de la Igualdad Formal entre mujeres y hombres.

El transcurso del tiempo ha demostrado que el hecho de crear un marco jurídico igualitario no garantiza, por sí sólo, el logro de la Igualdad Real entre mujeres y hombres puesto que la desigualdad de género se asienta sobre raíces profundas que acaban convirtiéndose en barreras estructurales que frenan el avance de las mujeres.

El análisis de esta realidad ha mostrado que no es posible alcanzar la Igualdad tratando de formar igual a un colectivo que parte de posiciones desiguales respecto a otro y que,



además, en el caso de las mujeres, se enfrentan a discriminaciones profundamente arraigadas en lo colectivo y en lo individual. Esta constatación es lo que ha hecho posible formular el *Principio de Igualdad de Oportunidades*.

El principio de Igualdad de Oportunidades permite tratar de manera más favorable a las mujeres. Su finalidad última es crear un marco de intervención que facilite que hombres y mujeres puedan optar y participar libremente en las diferentes esferas de la sociedad con las mismas condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte así en un principio y en un instrumento dirigido a **garantizar** el logro de la Igualdad. Su aplicación requiere:

- ↳ Analizar los comportamientos sociales de hombres y mujeres.
- ↳ Identificar las desigualdades y los obstáculos estructurales sobre los que se asienta la discriminación sexual.
- ↳ Explorar e implementar las medidas que permitan compensar esas discriminaciones.

Para identificar, en la práctica, las desigualdades y los obstáculos de las mujeres es necesario manejar dos conceptos básicos:

- ↳ *La discriminación directa*. Es toda situación en la que se trata de forma desigual y desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo. La discriminación directa atenta contra el ordenamiento jurídico vigente y, por ello, es cada vez menos frecuente. Un caso de discriminación directa sería no permitir el acceso de mujeres a una actividad concreta.
- ↳ *La discriminación indirecta*. Es todo comportamiento o medida, aparentemente neutra, que tiene un resultado o impacto desfavorable para las mujeres y que carece de una justificación objetiva, razonable y proporcional. Por lo tanto, su aplicación perjudica a las mujeres y aumenta su situación de desequilibrio respecto a los hombres. Este tipo de discriminación es muy frecuente y se da, por ejemplo, en los casos de discriminación salarial nombrando de forma diferente puestos de trabajo con el mismo contenido y nivel de responsabilidad según sean desempeñados mayoritariamente por mujeres u hombres (Directiva 97/80 CEE.). Por ejemplo, recoger en un convenio

colectivo diferencias salariales para las categorías de limpiadora y mozo cuando son trabajos de igual valor.

Las Políticas de Igualdad de Oportunidades

Son las estrategias y medidas de carácter corrector o compensatorio de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres. Pretenden contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización diferencial de género y garantizar la construcción de un modelo social igualitario.

Se enmarcan en el contexto jurídico de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se concretan en programas, planes y acciones.

Las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se estructuran y articulan en ámbitos de intervención diferentes que abarcan desde lo mundial hasta lo local. En cada ámbito de intervención existe una o varias entidades encargadas de articularlas.

ÁMBITO	INTERVENCIÓN
INTERNACIONAL: Organismo específico de la O.N.U.	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Año internacional de la mujer. ↳ Convención para la eliminación de todas las discriminaciones (1979). ↳ Conferencias mundiales. ↳ Foros de asociaciones de mujeres.
EUROPEO: La Comisión y el Consejo... Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión.	Directivas, Resoluciones, Recomendaciones, Programas, Iniciativas... Marco Comunitario sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
ESTATAL: Instituto de la Mujer.	En función de sus competencias.
AUTONÓMICO: Institutos de la Mujer, Direcciones Generales de la Mujer, Servicios de Igualdad.	Planes, Programas, Proyectos.
LOCAL: Concejalías, Servicios de la Mujer, Áreas de la Mujer, Delegaciones de la Mujer, Centros de la Mujer.	Acciones específicas, acciones de igualdad y desde el Enfoque Integrado de Género.

En su intención de compensar la desigualdad, las Políticas de Igualdad de Oportunidades cuentan con dos herramientas básicas para actuar y que están concebidas como medidas de carácter temporal para equilibrar los desajustes existentes: las acciones positivas y las discriminaciones positivas. Ambas herramientas desaparecerán cuando se eliminen las situaciones que provocan tales discriminaciones:

- ✦ *Las acciones positivas.* Son acciones o medidas temporales que favorecen al colectivo discriminado, en este caso, a las mujeres. Su intencionalidad es garantizar el acceso a los recursos en Igualdad de condiciones. Inciden en el punto de partida y en el recorrido, intentando igualar las posibilidades de las mujeres respecto a los hombres cuando inician, por ejemplo, un itinerario de inserción laboral. Sirven para disminuir barreras pero no garantizan necesariamente el resultado. Una acción positiva es realizar una acción formativa o de otro tipo específicamente para mujeres con el fin de compensar diferentes niveles de conocimiento o una desigual cualificación, campañas de sensibilización del empresario.
- ✦ *Las discriminaciones positivas.* Es una modalidad de acción positiva y en consecuencia una medida correctora de carácter temporal que favorece a las mujeres. Actúan sobre el punto de llegada garantizando los resultados perseguidos. Su intención es igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Es una discriminación positiva, por ejemplo, seleccionar o promocionar a una mujer en caso de Igualdad con un hombre².

POLITICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

HERRAMIENTAS:

↳ ACCIÓN POSITIVA:

Incide en el punto de partida y en el recorrido

↳ DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Incide en el punto de llegada

²Ver ejemplificaciones concretas en el capítulo de claves prácticas, pag. 103

Estas dos herramientas, empleadas en las políticas específicas de mujeres, se convierten en fundamentales en las políticas concebidas, diseñadas e implementadas desde el Enfoque Integrado de Género.

Normativa

Las Políticas de Igualdad de Oportunidades se articulan a través de una normativa desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos internacionales, comunitarios y estatales.

Ambito Internacional

- ✦ Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, a la que España se adhiere en 1983. Promulga de forma jurídicamente obligatoria principios y medidas para conseguir que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres.
- ✦ Recomendación nº 90, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Ambito Comunitario

La Comisión Europea viene desarrollando desde 1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres en la vida comunitaria a través de un conjunto de *Directivas* (norma de obligado cumplimiento para todos los estados miembros, que deberán integrarse en el derecho nacional), *Resoluciones* (compromisos políticos del Consejo que recogen los principios generales para elaborar medidas de carácter legislativo), *Recomendaciones* (acuerdos no vinculantes que no suponen obligación jurídica para los destinatarios pero tienen un significado político al crear las condiciones previas para el desarrollo de medidas posteriores) y *Decisiones* (obligatorias en todos sus elementos y requiere de la adopción de las medidas correspondientes para ponerla en práctica) de las cuales se podrían destacar:

- 1957. Tratado de Roma, se establecía la Igualdad de trato de mujeres y hombres desde la perspectiva de la Igualdad de retribución en el trabajo. Tratado modificado y ampliado por el Acta Única Europea (1985), Tratado de Maastrich (1987) y el de Amsterdam (1997).
- Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a la aplicación de Igualdad de remuneraciones entre trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE 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 profesional y a las condiciones de trabajo, modificada en julio del 2001.
- Directiva 79/7/CEE 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.
- Resolución de 12 de julio de 1982 relativa a la promoción de la Igualdad de Oportunidades para la mujer.
- Resolución de 7 de junio de 1984 relativa a combatir el paro de las mujeres.
- Recomendación 84/635/CEE de 13 de diciembre de 1984 relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Directiva 86/378/CEE 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.
- Segunda Resolución 86/c 203/02 de 24 de julio de 1986 relativa a la Igualdad de Oportunidades para las mujeres.
- Directiva 86/613/CEE de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

- ✦ Recomendación 87/567/CEE de 24 de noviembre de 1987 sobre la formación profesional de las mujeres.
- ✦ Resolución de 10 de marzo de 1988 sobre el no respeto de las directivas en materia de Igualdad de trato para mujeres y hombres (el problema de las discriminaciones indirectas)
- ✦ Resolución de 10 de marzo de 1988 sobre la mujer y el empleo.
- ✦ Resolución 88/C 333/01 de 16 de diciembre de 1988 sobre la reintegración profesional y la integración profesional tardía de las mujeres.
- ✦ Resolución de 8 de octubre de 1991 sobre las repercusiones de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto 109/88 sobre la Igualdad de trato para hombres y mujeres.
- ✦ Recomendación 92/131/CEE de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- ✦ Resolución de 13 de diciembre de 1991 sobre la aplicación de la tercera Directiva del Consejo relativa a la aplicación progresiva del Principio de Igualdad de trato para hombres y mujeres en materia de Seguridad Social (79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978).
- ✦ Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el código práctico encaminado a combatir el acoso sexual.
- ✦ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- ✦ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

- ↳ Directiva 97/80CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- ↳ Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES Anexo. Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

Ambito estatal

↳ Constitución Española:

- Artículo 9.2.: Promover las condiciones para Igualdad de las personas y remover los obstáculos que la dificulten.
- Artículo 10.: Los valores, derechos y libertades de las personas se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales suscritos por España.
- Artículo 14.: Todas las personas son iguales ante la ley.
- Artículo 53.: Reconocimiento de la tutela de las libertades y derechos del art. 14.

↳ Estatuto de los Trabajadores:

- Artículo 4.2.c.: Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados por cualquier razón, entre ellas el sexo.
- Artículo 17.1.: Nulidad de preceptos, cláusulas de convenios, pactos individuales y decisiones unilaterales que contengan discriminaciones en las condiciones de trabajo por razón de sexo.
- Artículo 22.4.: Los criterios de definición de las categorías profesionales tienen que ser comunes para trabajadores y trabajadoras.
- Artículo 24.2.: Los criterios para ascensos profesionales deberán ser comunes para ambos sexos.

Políticas Específicas Vs Enfoque Integrado de Género

Las Políticas de Igualdad *específicas* para mujeres han sido concebidas, diseñadas e implementadas en el marco de la Igualdad de Oportunidades entre los sexos para favorecer con ello la incorporación de éstas a todos los ámbitos de la esfera pública.

El concepto de política específica ha ido cambiando y evolucionando en función del tratamiento que se ha ido dando al fenómeno de la discriminación social de las mujeres. Se podría decir que ha ido modificándose siguiendo la siguiente secuencia:

Problema de la mujer



Problemática de las mujeres



Situación de las mujeres



Situación de las mujeres respecto de los hombres



Problema social

Esta secuencia refleja como se ha explicado e interpretado esta problemática, cómo se ha ido desplazando la causa del problema desde lo interno hacia lo externo, en un proceso que desculpabiliza a las mujeres de su propia discriminación.

El problema de la mujer, implicaba una visión en la que se consideraba y percibía a las mujeres como un ser único, sin diversidad, estigmatizado, oscuro y desconocido, cuya

naturaleza era causante de su situación. Esta percepción, la convirtió en objeto de múltiples estudios, principalmente de investigadores varones, en los que se estudiaba el hecho de "ser mujer" como si de una patología se tratase.

Cuando se aborda *la problemática de las mujeres* se empieza a tratar como un problema más general que afecta a las mujeres, en plural, vistas como grupo que se caracteriza por ciertas situaciones y dificultades "intrínsecas" que les son comunes, idénticas en muchos casos, y que les impide participar en la sociedad en condiciones de igualdad con los hombres.

Posteriormente, se comienza a hablar de *la situación de las mujeres*, coincidiendo con la generalización de las interpretaciones y explicaciones *de género* desarrolladas principalmente por mujeres investigadoras. Implica el reconocimiento de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres como consecuencia de la discriminación histórica a la que han sido sometidas las mujeres. Esta percepción tiene ya, evidentemente un componente más externo.

Se estructuran, entonces, acciones de compensación y el tipo de intervención, coherente con el planteamiento realizado, se basa en la necesidad de conocer, identificar, aislar y analizar los obstáculos concretos para diseñar acciones y planes específicos que reduzcan o eliminen dichos obstáculos. Como respuesta a este enfoque surgen y se generalizan los *Planes de Igualdad* dirigidos a las mujeres para mejorar, entre otras, su situación frente al empleo.

Este tipo de intervención se sustenta sobre la creencia de que existe una problemática a la que deben hacer frente las mujeres y las medidas deben dar respuesta a ésta. La situación les incumbe sólo a ellas y, por lo tanto, son ellas las que tienen que hacerse cargo de la misma. La consecuencia es "mujeres trabajando para mujeres", y desarrollando *políticas específicas*.

La puesta en marcha de las políticas específicas ha proporcionado, a lo largo de todos estos años, un mayor conocimiento de la situación real de las mujeres, cuestionándose no solo la presencia, mayor o menor, de las mismas en el mercado de trabajo sino precisando las condiciones y el lugar que éstas ocupan en el mismo.

Podríamos concluir, por lo tanto, que las *políticas* específicas son un paso necesario porque:

- ↳ Permiten mejorar su situación.
- ↳ Sensibilizan a la sociedad, haciendo visibles las raíces profundas en las que se asienta la desigualdad entre los sexos.
- ↳ Estructuran espacios de reflexión sobre las mujeres como género.
- ↳ Desarrollan metodologías innovadoras y prácticas eficaces que, no sólo responden a las necesidades de las mujeres, sino que contribuyen a poner en pie didácticas imprescindibles para el trato igualitario de muchos colectivos discriminados.

Pero estas políticas no son suficientes. Algunas evaluaciones realizadas han puesto de manifiesto que si bien *la situación de las mujeres* se ha modificado, éstas han de sobrevivir "adaptadas ya para el cambio", en una sociedad escasamente modificada en sus estructuras para acoger los nuevos cambios sociales y los nuevos papeles que las mujeres están jugando en la actualidad. Los cambios por ellas emprendidos no se han visto reflejados ni asumidos globalmente por la sociedad.

Se pone de manifiesto que las políticas específicas no cuestionan, *necesariamente*, la relación de subordinación existente entre hombres y mujeres en la sociedad, como tampoco ponen en tela de juicio la relación de interdependencia que tienen las tareas y funciones que realizan unos y otras. Porque el reto, no sólo es aumentar la presencia de mujeres para equilibrar el acceso y el control de los recursos, sino también que los hombres asuman las responsabilidades que les corresponden en las distintas esferas de la vida personal, profesional y de convivencia.

En consecuencia se concluye que, en general, las políticas específicas han influido sobre las mujeres pero no han conseguido eliminar las barreras estructurales en las que se asienta su discriminación.

Este planteamiento supone un paso más hacia el reconocimiento y la necesidad de analizar e interpretar la realidad desde una perspectiva de los géneros, con datos concretos y desagregados por sexo, que permitan *visualizar la situación de las mujeres respecto de la*

de los hombres y viceversa.

Esta nueva visión de la realidad implica incorporar y asumir el tema de la discriminación y la desigualdad de las mujeres como *un problema social*, que atañe a toda la sociedad en su conjunto, y como *un problema económico* que ha de reconocer que más que "descubrir" a las mujeres como agentes económicos potenciales, ha de empezar a contemplar una realidad mixta, en la que existen "diversos grupos de agentes que pueden favorecer el desarrollo económico de un territorio, siendo uno de ellos las mujeres"³.

Resulta obvio que si se amplía el punto de mira ha de modificarse también el tipo de intervenciones, proponiendo nuevos enfoques, nuevas políticas, y en consecuencia nuevas respuestas. Estas son las llamadas **políticas transversales** o Enfoque Integrado de Género. Con ellas se pretenden romper las barreras estructurales que impiden la igualdad y para ello, ha de integrarse sistemáticamente la Igualdad de Oportunidades para las mujeres, en la política general, en todos los programas y medidas. Esta óptica de trabajo no implica el abandono de las acciones específicas, muy al contrario las incluye en todos los casos en los que se detecten situaciones de desigualdad

En definitiva, este enfoque supone pasar del tratamiento de la situación de las mujeres al análisis y control de las relaciones sociales de género existentes, para propiciar el equilibrio necesario.

Siguiendo las directrices de la Comisión Europea, se trataría de *colocar a mujeres y hombres en el centro de la elaboración y ejecución de las políticas*. Esto implica conocer y explicitar las necesidades, intereses y comportamientos de ambos para proporcionar respuestas específicas a cada caso.

En definitiva, conlleva desplazar el principio de Igualdad de Oportunidades para las mujeres desde una política específica, dirigida exclusivamente a las mujeres, hacia un enfoque integrado que sensibilice y enseñe a toda la sociedad a actuar e interpretar la realidad desde parámetros no sexistas, tiñendo todas las políticas con esta nueva dimensión.

³Sylvie Zemer (1987). Perspectivas históricas en «Las nuevas fronteras de la desigualdad». 2000

Si se analiza la evolución desde las acciones específicas hacia un enfoque integrado podrían observarse más claramente algunas diferencias⁴:

	←	→	
	ACCIÓN ESPECÍFICA		ENFOQUE INTEGRADO
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres. 		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Superar obstáculos específicos de género para la participación equitativa de hombres y mujeres. ↳ Diseñar medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades.
TIPO DE MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Específica para mujeres. ↳ La acción se centra en las mujeres. 		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Medidas específicas de Igualdad. ↳ Medidas generales en las que se pueden realizar acciones de Igualdad dirigidas a: <ul style="list-style-type: none"> - Hombres y mujeres. - Hombres o mujeres.
RESPONDE	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Necesidades prácticas. 		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Necesidades prácticas. ↳ Intereses estratégicos.
RESULTADO	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Escasa modificación en las medidas generales. ↳ Se actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder a las condiciones de los hombres. ↳ Producen cambios funcionales. 		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Incluye acciones específicas que responden a particularidades de un colectivo. ↳ Modificación y cambio estructural al actuar sobre el entorno y sensibilizar a los agentes sociales en la necesidad de un cambio beneficioso para mujeres y hombres. ↳ Cambios estructurales.

Como se desprende del cuadro, el Enfoque Integrado de Género no aparece para sustituir las acciones específicas destinadas a colectivos de mujeres, sino que éstas han de integrarse en todos los proyectos o intervenciones sociales.

Se entiende, por lo tanto, por Enfoque Integrado de Género una práctica de intervención

⁴Documentación del Seminario de Formación, entregada por Engender. Bruselas 1999

que incluye la posibilidad de implementar acciones específicas y acciones mixtas. Es lo que se ha denominado "El doble Enfoque Mainstreaming" en el que las acciones específicas (satisfacen a necesidades prácticas de las mujeres) y las acciones generales están dirigidas a fomentar el equilibrio social, laboral y político entre hombres y mujeres, respondiendo, así, a planteamientos estratégicos mediante la inclusión de objetivos de Igualdad, en todas las políticas.

Acciones específicas y medidas generales son, pues, dos estrategias complementarias para conseguir una misma meta: la Igualdad de Oportunidades y de Resultados entre hombres y mujeres.

La estrategia "Mainstreaming de Género" invierte la tendencia anterior, no pretende cambiar a las mujeres para que se adapten a una sociedad en la que prevalecen exclusivamente los valores, usos y costumbres masculinas sino que actúa para que la sociedad globalmente cambie, de modo que pueda reflejar la vida de hombres y mujeres. Este quizás sea uno de los planteamientos más ricos del Enfoque Integrado de Género: *la necesidad de cambio de toda la sociedad para abordar el tema de Igualdad de Oportunidades de género.*

Mientras existan desigualdades el Mainstreaming de Género necesariamente deberá abordar un componente general (estructuras) y otro específico (personas).

Para llevar a la práctica el Enfoque Integrado de Género, resulta conveniente llamar la atención sobre algunos de los conceptos utilizados anteriormente, así como establecer alguna relación entre ellos: situación, posición, necesidades prácticas e intereses estratégicos. Estos conceptos resultan básicos tanto para la planificación de proyectos desde el Enfoque de Género como para la evaluación del impacto de género.

Se entenderá por **necesidades prácticas** aquellas que se relacionan con las diferentes condiciones de vida que tienen las personas, que resultan básicas. Están relacionadas con la situación del colectivo. Es evidente que los distintos tipos de necesidades prácticas tienen una relación directa con el nivel de desarrollo del territorio. Para un grupo de un territorio en situación de pobreza, una necesidad práctica será tener alimento suficiente y

para otro de un territorio avanzado tecnológicamente, lo será obtener una formación en nuevas tecnologías. Las necesidades prácticas se refieren, pues, a las situaciones o condiciones en las que se vive.

Los **intereses estratégicos**, sin embargo, se relacionan con la posición que cada persona o grupo ocupa en la jerarquía social, el lugar que ocupa en la sociedad. Tal y como se veía anteriormente estas posiciones no sólo determinan una ubicación jerárquica sino que otorgan un valor social, definen unas funciones y unos roles a jugar, unos derechos y deberes. En definitiva, inciden en que se tengan unas oportunidades u otras, que condicionan, y muchas veces determinan, el nivel social y económico del grupo del que se trate y la posibilidad de influir, decidir y participar activa y directamente en la construcción de la sociedad en la que se vive.

Como consecuencia, la satisfacción de necesidades prácticas no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, sino que al responder a carencias específicas, a menudo, tienden a mantener la misma posición una vez satisfechas dichas necesidades. Actuar para responder a necesidades prácticas mejora la situación de las mujeres, contribuye, por ejemplo a aumentar su presencia en los diferentes ámbitos de la esfera pública, pero no modifica su posición subordinada.

Sin embargo, actuar teniendo en cuenta intereses estratégicos para las mujeres, significará intervenir para cambiar la posición de subordinación que éstas mantienen en la sociedad, favorecer la modificación de los roles de mujeres y hombres, produciendo un efecto equilibrador en las posiciones que ocupan socialmente.

Unas y otras son y permiten⁵:

NECESIDADES PRACTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Tienden a tener una respuesta inmediata e intentan modificar la situación a corto plazo. ↳ Son diferentes según las personas. ↳ Están ligadas a necesidades cotidianas, alimentación, vivienda, salud, descendencia, educación... ↳ Pueden quedar satisfechas por acciones concretas: aumento de la cualificación, creación de centros de salud, de atención a la infancia. ↳ Se plantean en términos de acceso a los recursos y a los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Tienden hacia un resultado a largo plazo y su objetivo es el cambio social. ↳ Son comunes a un grupo. ↳ Están ligados a una posición de subordinación, falta de recursos y a la educación, a la vulnerabilidad, a la pobreza, etc. ↳ Pueden satisfacerse: <ul style="list-style-type: none"> - Mejorando las relaciones de poder y la distribución de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres. - A través de acciones de concienciación, talleres de autoestima, redes de apoyo, etc. - Actuando políticamente sobre las discriminaciones indirectas en temas como la propiedad, el trabajo y el empleo, la educación, la toma de decisiones, el poder político... ↳ Se plantea en términos de acceso y control de los recursos y de los beneficios.
<p>La satisfacción de necesidades prácticas</p>	<p>La satisfacción de intereses estratégicos</p>
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Tiende a tratar a hombres y mujeres como beneficiarios y a veces participantes. ↳ Puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres o de los hombres. ↳ En general no cambia los roles sociales y las relaciones de poder existentes. ↳ Es una condición necesaria para satisfacer intereses estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Permite a las mujeres y a grupos discriminados convertirse en agentes activos de su proyecto de vida. ↳ Puede mejorar la situación social global incluyendo a mujeres y grupos discriminados. ↳ Puede permitir que las mujeres y los grupos discriminados participen en la toma de decisiones. ↳ Es una condición imprescindible para garantizar la igualdad y para un desarrollo equitativo y sostenible.

⁵ Adaptación de la documentación del Seminario de Formación de Engender. Bruselas 1999.

Si quisiésemos hacer una breve relación entre los conceptos expuestos hasta aquí, podría ser:



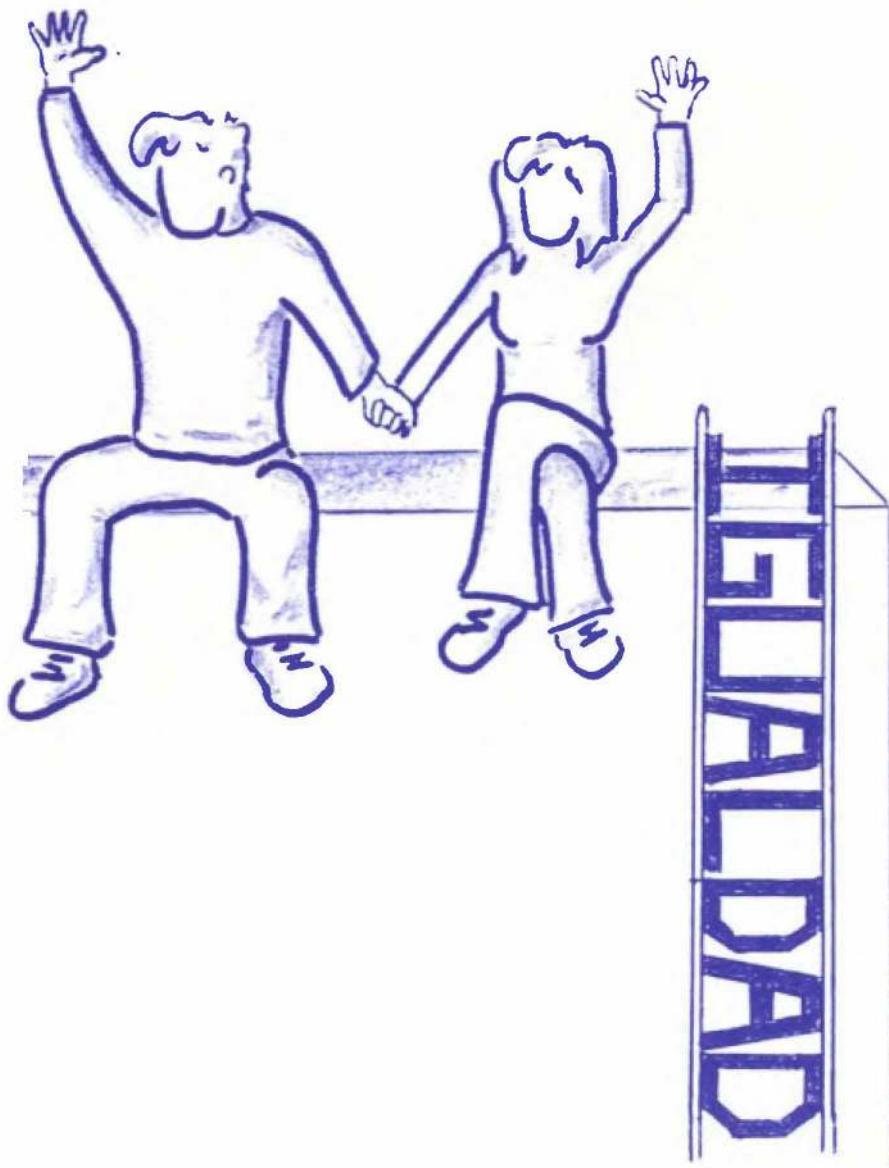
Notas

De este capítulo me ha parecido fundamental:

En mi trabajo cotidiano incidiría en:

Para aplicarlo necesito:

Conclusiones
Personales



IV. MÉTODOS Y HERRAMIENTAS

La metodología necesaria para *Integrar la Perspectiva de Género* en la práctica profesional no es necesariamente nueva, ni desconocida para las personas que habitualmente trabajan en el campo de la cooperación, del desarrollo, de la elaboración y de la planificación de proyectos de intervención social.

La gran parte de los técnicos y técnicas que se dedican a esta tarea saben que han de articular un proceso que, al menos trata de: conocer lo que hay y dónde se está, prever a dónde se quiere llegar, planificar lo se quiere hacer para intervenir ante esa situación, y finalmente, valorar lo que se ha conseguido según lo previsto. Para la integración de la dimensión de género resulta imprescindible abordar, este proceso, de un modo sistemático, participativo y desde equipos paritarios.

SISTEMÁTICO

PARTICIPATIVO

PARITARIO

Sistemático, significa tener en cuenta todos los factores y sus interrelaciones de una forma ordenada, valorar la coherencia interna y externa que sostiene el proceso a la vez que, se facilita la transparencia y transferibilidad de las buenas prácticas a entornos más amplios.

Participativo, significa implicar en todas las fases de la elaboración del proyecto, a todos los agentes sociales, entidades y personas que pudieran verse afectados por el mismo.

Paritario, significa que haya una presencia equitativa de las mujeres y los hombres en los equipos de toma de decisiones.

Este proceso sistemático, participativo y paritario ha de desarrollarse mediante tres tipos de acciones u operaciones procedimentales.

INFORMACIÓN



PLANIFICACIÓN



EVALUACIÓN

Acciones que se utilizarán para organizar tanto el método de trabajo como para diseñar políticas y proyectos desde un Enfoque Integrado de Género.

El método no es lineal, tiene una estructura que se podría representar gráficamente como una espiral que requiere ir avanzando y retrocediendo hasta el punto final de la decisión. Esto implica la existencia de una relación entre las operaciones, que son absolutamente interdependientes, y cuya estructura en espiral conlleva el que cada bucle se retroalimente de la etapa anterior y permita avanzar coherentemente, basándose en las informaciones y en la valoración de las acciones anteriores.



Información, Planificación y Evaluación, se convierten, también, en las tareas o procedimientos concretos a ejecutar permanentemente en el proceso: la búsqueda de datos, el análisis de los mismos, la planificación, la valoración de lo planificado, la toma de decisiones y la verificación o evaluación de lo realizado. Ésta, a su vez, produce nueva información que lleva a iniciar de nuevo el mismo proceso propiciando un avance permanente.



Se quiere llamar la atención, sobre algunos aspectos clave del proceso:

- ✦ La necesidad de disponer y manejar una información *real* sobre la que basar y justificar las actuaciones.
- ✦ El establecimiento de las *Acciones Positivas* necesarias, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad.
- ✦ La concepción de la evaluación como una *herramienta de supervisión* permanente, que garantiza el reajuste, evitando los impactos negativos en términos de igualdad entre hombres y mujeres.


En lo que se refiere a la evaluación de los impactos, en este caso del impacto de género, es importante recordar que ha de estar presente desde el inicio del diseño y de la planificación de una política o proyecto. En consecuencia la situación y posición de hombres y mujeres y sus diferentes problemáticas han de hacerse visibles en los tres momentos claves de la información, la planificación y la evaluación.

Como es lógico, estas tres acciones se desarrollan a su vez en varias fases, con diversas tareas y usando distintas herramientas. A saber:

TIPOS DE ACCIÓN	TAREAS	HERRAMIENTAS
INFORMACIÓN	OBTENER INFORMACIÓN IDENTIFICAR BUSCAR COMPROBAR	<i>Dimensiones de género</i> <i>Indicadores de contexto segregados</i> <i>Estudios específicos</i> <i>Agentes implicados</i>
	TRATAR INFORMACIÓN ANALIZAR COMPARAR	<i>Análisis de género</i> <i>Indicadores relacionales o de igualdad</i> <i>Criterios para el análisis</i>
PLANIFICACIÓN	PREVER ANTICIPAR FORMULAR REFORMULAR	<i>Acciones positivas</i> <i>Discriminaciones positivas</i> <i>Indicadores de realización y resultados</i>
EVALUACIÓN	VERIFICAR CONTRASTAR VALORAR IMPACTO DECIDIR	<i>Análisis de relevancia, pertinencia y viabilidad en términos de género</i> <i>Evaluación previa del impacto de género</i>

Información - Diagnóstico

Como se ha visto en la tabla anterior esta acción consta de dos tipos de tareas: la primera está directamente relacionada con la obtención de información (manejo de fuentes de información y trabajo de campo) y la segunda con el tratamiento y análisis de la información obtenida.

ACCIONES		TAREAS	HERRAMIENTAS
INFORMACIÓN  DIAGNÓSTICO	1ª	IDENTIFICAR BUSCAR COMPROBAR	<i>Dimensiones de género</i> <i>Indicadores de contexto segregados</i> <i>Estudios específicos</i> <i>Agentes implicados</i>
	2ª	ANALIZAR COMPARAR INTERPRETAR	<i>Análisis de género</i> <i>Indicadores relacionales o de igualdad</i> <i>Criterios para el análisis</i>

La finalidad es obtener un diagnóstico sobre la realidad o problemática de las mujeres y hombres en la que se quiere incidir. Resulta evidente que, informarse requiere planificar un conjunto de acciones que garanticen disponer de toda la información necesaria.

1. Obtener información

LAS TAREAS

Integrar la Perspectiva de Género en la búsqueda de información, significa:

- ✦ *Identificar* los datos e informaciones necesarias sobre *el territorio y la población*, teniendo en cuenta que, estas últimas, deben estar desagregadas por sexo y reflejar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.
- ✦ *Buscar*, identificar, las fuentes secundarias y, si es necesario, definir las fuentes primarias indispensables (encuestas, entrevistas...) para obtener datos

que en ese momento no están disponibles, así como recopilar y clasificar la información obtenida.

- ✦ *Comprobar* que se tienen las informaciones relevantes, las que permiten conocer la situación y posición de hombres y mujeres en relación con los ejes o prioridades que se quieran desarrollar en las políticas o proyectos a implementar.

En definitiva, se debe obtener información sobre las mujeres y los hombres, cuidando de no ocultar la realidad diferencial bajo unos datos sobre la población en general, que, como se sabe, están contruidos sobre los valores, actitudes y comportamientos de quienes ocupan el lugar central en este modelo social, los varones.

LAS HERRAMIENTAS

Es importante focalizar la atención e investigar sobre ciertos aspectos que, normalmente, no están en un primer plano o simplemente no se tienen en cuenta cuando se programan proyectos aparentemente neutros dirigidos a la población en general.

Se está hablando de un conjunto de **dimensiones** que se han revelado imprescindibles para integrar la perspectiva de género:

- ✦ **Papeles y roles:** mediante esta dimensión, es posible entender la globalidad del proceso socioeconómico teniendo en cuenta la interrelación entre los sistemas mercantil, familiar y público, haciendo visibles las funciones sociales que vienen desarrollando mujeres y hombres en los ámbitos productivo, reproductivo y de participación social. Esto conlleva reconocer, analizar e interpretar las ventajas y limitaciones que suponen los roles de género en la zona o ámbito de actuación.

Este análisis también proporciona información sobre el tipo de resistencias que se pudieran generar para la participación de hombres y mujeres, ya que las actitudes y comportamientos de género inciden en el desarrollo del proyecto.

Dentro de esta dimensión, es ineludible considerar:

- *La relación existente entre el trabajo y el empleo*, intentando identificar la carga de trabajo suplementaria que las mujeres tienen. Una información precisa

sobre estos dos aspectos proporciona una buena fuente de ideas para actuar en el eje de conciliación de la vida familiar y profesional, así como una mirada distinta a la hora de interpretar factores como la mayor o menor disponibilidad para el acceso, la promoción o la permanencia en el empleo.

- *El uso del espacio y del tiempo* de mujeres y hombres. Constituye un aspecto clave para la planificación. Conviene conocer tanto el tiempo dedicado por hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado como la distribución de tiempos fuera de estos parámetros. Estos datos dan idea de la disponibilidad para participar en el proyecto que se planifica y ayudar a anticipar medidas concretas para que ésta no se convierta en un factor de exclusión de ninguno de los colectivos destinatarios hacia los que se dirigen las actuaciones. Del mismo modo conviene conocer el uso de espacios sociales y comunitarios que hacen hombres y mujeres ya que esta información resulta una herramienta útil para la ubicación física de parte de la infraestructura del proyecto.
- *El acceso y control de los recursos*: se entiende, en este caso, el término recursos en sentido amplio: información, propiedades, dinero, educación, formación, empleo, promoción y desarrollo de carrera, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, poder... Conlleva analizar el grado de acceso y el tipo de control o ausencia del mismo que tienen mujeres y hombres sobre cada uno de ellos.

Este análisis estructura, al menos, dos tipos de respuestas: la primera relacionada con las estrategias a implementar para generar un acceso igualitario a los recursos y la segunda con medidas de empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, conviene en este caso no dejarse llevar por las generalidades si se pretende que sea un proceso útil para la planificación y evaluación de proyectos. Para ello, en primer lugar, se hará un inventario de los recursos que requiere o supone el proyecto y, posteriormente, se analizará el acceso de mujeres y hombres a cada uno de ellos y se indagará sobre cual de los géneros ejerce el control sobre los mismos de forma habitual.

- ✦ **Necesidades e intereses**: se trata de identificar cuáles son las necesidades e intereses (ver pag.60.) de hombres y mujeres a las que se dirige el proyecto, con el fin de

planificar respuestas reales y concretas que deberán reflejarse en los objetivos y las medidas del mismo. Conviene entender que dar respuesta a las necesidades es un requisito necesario para garantizar la no discriminación pero no suficiente para modificar las relaciones de género que sólo se transformarán si se incide en los intereses estratégicos.

✦ **Valores sociales e influencias:** se trata de identificar los valores, normas, hábitos y comportamientos sociales imperantes. Este es un componente fundamental para los proyectos de empleo porque pone de manifiesto:

- El grado mayor o menor de tolerancia social frente a la desigualdad de las mujeres.
- El grado mayor o menor de aceptación de las innovaciones y los cambios que los proyectos introducen.
- El aprovechamiento de las nuevas oportunidades que las transformaciones sociales pudieran aportar, ya que, en función de los valores sociales predominantes en un territorio, se aceptarán más o menos las innovaciones y los cambios que se introducen a través de un proyecto de diversificación profesional, por ejemplo.

La identificación de los valores sociales, permite también decidir la conveniencia de acciones previas de concienciación o sensibilización que garanticen la participación y los resultados que se pretenden.

Aunque se es consciente de la dificultad que este trabajo entraña, el análisis de estas dimensiones supone una herramienta básica que orientará la elección o construcción posterior de indicadores. La obtención de información sobre estas dimensiones, evidentemente, se acotará y valorará en función de los objetivos del proyecto y no de un modo general.

Otra herramienta básica es la identificación de **indicadores** concretos que ayuden a describir la realidad social sobre la que se quiere intervenir. Estos responden a la necesidad de recoger información previa a la ejecución del proyecto con el fin de comprobar, una vez

realizado éste, el cumplimiento de los objetivos previstos. Los que se manejan en la acción de información, generalmente, se conocen como indicadores de entrada (INPUT) porque miden la situación de partida de cualquier proceso de intervención y se corresponden con los denominados *indicadores de contexto*. En este caso, se deberán elegir o construir indicadores segregados por sexo, que den cuenta de la situación y posición de las mujeres y hombres en relación con la idea de proyecto.

Esto, implica, por ejemplo, disponer de datos sobre: presencia de mujeres y hombres en el sector agroalimentario por categorías profesionales; presencia de mujeres y hombres en el desempleo por tiempo de permanencia en el mismo; tiempo dedicado por mujeres y hombres al cuidado y atención de las personas dependientes en el ámbito doméstico...

La identificación de la información sobre las dimensiones y los indicadores correspondientes supone un esfuerzo importante para el equipo responsable del proyecto. Parte de ella se puede extraer también de los **estudios específicos** realizados anteriormente y de los encargados por los organismos de igualdad correspondientes que proporcionarán una visión global, que podría servir de guía para el trabajo sobre el terreno que estas dimensiones requieren.

No obstante cada ámbito de actuación (local, regional, estatal, u otros...) está llamado a realizar un diagnóstico de la situación concreta de hombres y mujeres en su territorio, produciendo, si no la tuviese, la información cuantitativa y cualitativa necesaria (estadísticas desagregadas por sexo, estudios sobre la carga de trabajo, el uso del tiempo y del espacio, etc.) que dé cuenta de un modo preciso de su realidad.

La obtención de información debe también incluir como herramienta la identificación y análisis de los **Agentes implicados**. Esta información facilitará el conocimiento de las necesidades, motivaciones y problemáticas de cada agente afectado por el proyecto pudiendo así prever las respuestas más idóneas y el papel que jugarán durante el desarrollo del mismo.

A modo de ejemplo, estos agentes podrían ser¹:



¹Adaptación del gráfico incluido en el cuaderno 2 del observatorio europeo LEADER, organizar la Cooperación local 1997.

2. Tratar información

LAS TAREAS

Tratar la información Integrando la Perspectiva de Género significa:

- ↳ *Analizar* los datos, de tal manera que se identifique la situación y posición de mujeres y de hombres, poniendo de manifiesto las particularidades de cada género.
- ↳ *Comparar* los datos y establecer indicadores relacionales para averiguar las diferencias de situación y posición, y distinguir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- ↳ *Interpretar* la información atendiendo a los factores causales que han generado esos desequilibrios y que, aún hoy, los mantienen.

Debe proporcionar un conocimiento de la realidad del *territorio y de la población* que refleje claramente las desigualdades, por razón de género, en cuanto a la participación de ambos en las esferas productiva, reproductiva y social.

LAS HERRAMIENTAS

El tratamiento de la información obtenida ha de realizarse desde el análisis de género.

- ↳ **El análisis de Género**, es un elemento imprescindible para introducir la Igualdad de Oportunidades en las políticas y proyectos. Hace visibles las consecuencias de la socialización diferencial, esto es, la influencia que ésta tiene en las diferentes interpretaciones que hombres y mujeres poseen de la realidad, de sus necesidades e intereses, de sus vivencias y experiencias; así como de su modo de participar y comprometerse con el mundo de los cuidados y de lo social. Esto suele traducirse también en prioridades y objetivos profesionales y personales diferenciados para hombres y mujeres.

Para ello se vale del *concepto de género*, que consiste, básicamente, en considerar como punto de partida el hecho de que el mundo se compone de dos realidades (la de los hombres y la de las mujeres), construidas y derivadas de una socialización sexista cuyas consecuencias (diferentes expectativas, trabajos, aprendizajes, derechos, deberes, responsa-

bilidades, ingresos, acceso y control de los recursos) han ido configurando dos mundos de valores, dos modos de sentir, de vivir y de interpretar el mundo.

El género, constituye una categoría de análisis que permite abordar el estudio sexuado de la realidad. La utilización del concepto de género, permite entender la situación y la posición de los hombres y las mujeres, respecto a la problemática que se quiere abordar, para hacer visibles los desequilibrios existentes, las particularidades y las diferencias en el ámbito, sector, especialidad, etc. en la que se va a intervenir.

El conocimiento concreto de estas diferencias es aplicable tanto para planificar la obtención de información y analizarla, como para establecer políticas y medidas, que teniendo en cuenta esta doble realidad, contribuyan a la construcción de una sociedad igualitaria.

El uso del concepto de género como variable de análisis facilita la desagregación y comparación de datos, *paso imprescindible* para dar cuenta de la situación de hombres y mujeres y reconocer las distintas realidades en las que se pueden encontrar.

No obstante, el análisis de género es *algo más que cuantificar por sexo*. Remite a un procedimiento más completo y complejo que la mera desagregación, que sólo delimita dos realidades y la posición de unos y otras en cada uno de ellas, dejando sin claves interpretativas con las que poder comprender las dinámicas de relación entre ambos. Estas claves las proporcionan el análisis de género, los indicadores relacionales y los criterios según los cuales se interpreten las dimensiones presentadas anteriormente, dotando con todo ello de contenido y significada dicha información.

✦ **Los indicadores relacionales, o índices**, indican el diferencial que existe entre mujeres y hombres. Intentan sintetizar la información proporcionada por varios indicadores. Por ejemplo, un indicador relacional, podría ser el índice de feminidad en un sector de actividad. Este índice mediría no solo la presencia de mujeres sino la proporción entre mujeres y hombres en ese sector.

✦ **Los criterios** que se eligen para analizar las dimensiones de género constituyen otra herramienta para el diagnóstico. Estos criterios han de contemplar:

- *La diferenciación*, para hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres respecto de la cuestión que se trate, para comparar y concluir sobre el modo de

atender ese desequilibrio. Por ejemplo, si el proyecto está relacionado con la introducción de tecnologías, sería importante saber si existe alguna desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos tecnológicos con el fin de poder actuar y equilibrarlo.

- *La particularidad.* En este caso se buscarán aquellas cualidades, valores, actitudes, comportamientos... que se muestran como específicos de mujeres y de hombres, aquello que solo les es común a ellas o a ellos. Se trata aquí de buscar la singularidad, lo que "significa" a un grupo de un modo distinto a otro. Es especialmente importante ya que de esta información se deducen las necesidades e intereses de beneficiarios y beneficiarias en función de los cuales se pueden y deben establecer los efectos diferenciados a conseguir. Siguiendo con el tema de la tecnología, es una particularidad de las mujeres la existencia de barreras de género específicas causadas por su alejamiento histórico de la misma y por su socialización.

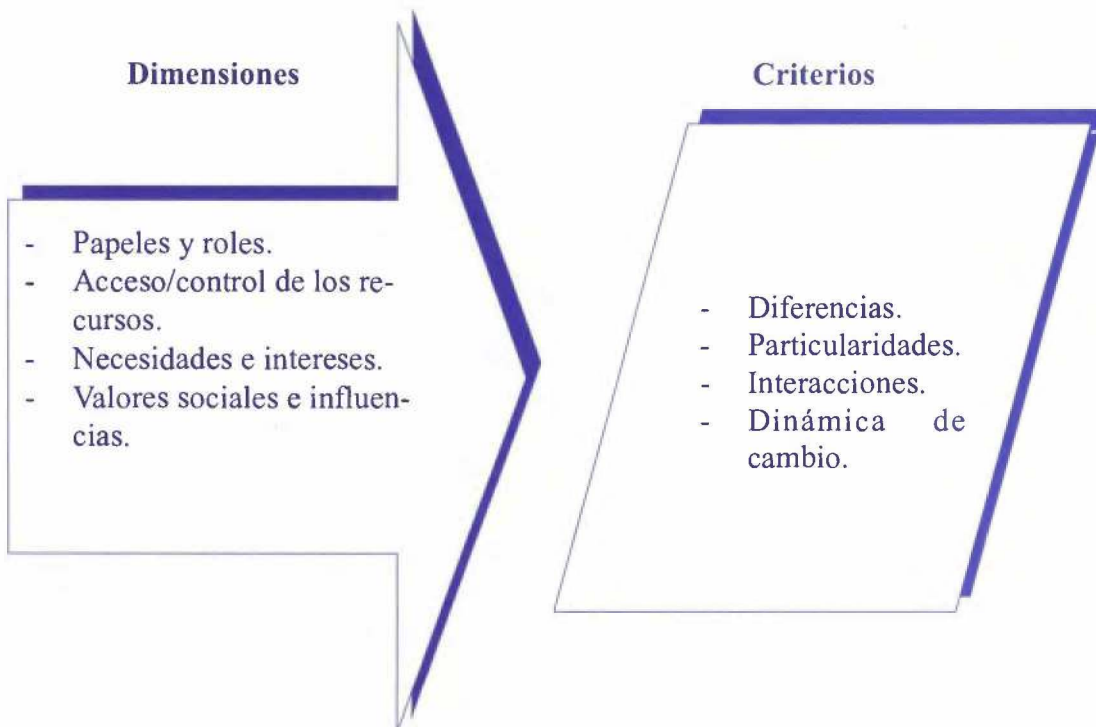
- *La interacción* o análisis de cómo se han dado y se dan las relaciones entre hombres y mujeres en ese aspecto: ¿cuál es el efecto que se produce en la interacción?, ¿cuáles son las consecuencias para hombres y mujeres?, ¿qué ganan, en que se enriquecen o que pierden en la transacción y quienes?. Por ejemplo, en el uso de la tecnología la interacción entre mujeres y hombres suele realizarse colocando a las mujeres en un segundo plano que las convierte en usuarias mientras los hombres se sitúan en la concepción y diseño, lo que les proporciona el control de la tecnología. La consecuencia para las mujeres es el alejamiento de la toma de decisiones sobre el desarrollo tecnológico que responderá por lo tanto a necesidades e intereses de los hombres.

- *Las dinámicas de cambio.* Se trata de ver valores y tendencias que se están generando como consecuencia de los cambios sociales, de los cambios en los roles y de los nuevos papeles que van adoptando mujeres y hombres. En relación con la tecnología, la dinámica de cambio que ésta introduce es el conocimiento y la competencia tecnológica como factor de exclusión social. Dada la situación y posición de las mujeres en este ámbito resulta imprescindible estimular la participación de las mujeres en la concepción, diseño, adaptación y utilización de la misma.

Por consiguiente, una vez que tenemos desagregados los datos por sexo y recogida toda la información necesaria, el segundo paso será interpretar la información obtenida desde la perspectiva de género, incluyendo tanto las particularidades de hombres y mujeres como la interacción y la relación que se establece entre ambos en nuestra sociedad.

El resultado de este diagnóstico proporcionará una imagen precisa de lo que ocurre, de la situación o problemática a tratar, permitiendo:

- ✦ Describir, interpretar, relacionar y comparar la situación y posición de hombres y mujeres, para identificar las desigualdades, las discriminaciones existentes y el potencial que suponen unos y otras para el desarrollo del territorio.
- ✦ Analizar cada género respecto a sí mismo, para comprobar y comparar, en su caso, los avances y detectar las necesidades específicas de cada uno.
- ✦ Situar en el centro de las políticas y programas las necesidades e intereses de los beneficiarios y beneficiarias como objetivo básico de las intervenciones.



Planificación - Formulación

Como se ha visto en el esquema general, este procedimiento consta de un solo tipo de tareas, que están directamente relacionadas con la elaboración del proyecto de intervención.

ACCIONES	TAREAS	HERRAMIENTAS
PLANIFICACIÓN  FORMULACIÓN	Toma de decisiones PREVER ANTICIPAR FORMULAR VALORAR REFORMULAR	<i>Acciones positivas.</i> <i>Indicadores de realización y resultados.</i> <i>Educación en género e Igualdad.</i>

La finalidad es tomar decisiones sobre la intervención a implementar y planificar las acciones que transformarán, en el sentido deseado, la realidad detectada en el diagnóstico. Desde el Enfoque Integrado de Género esto significa garantizar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos, el diseño y la formulación de las acciones.

LAS TAREAS

En función del diagnóstico, en esta fase se debe elaborar la matriz del proyecto para la formulación del mismo. Para ello se debe:

- ✦ *Decidir* las prioridades de intervención y formular los **objetivos generales** a conseguir o lo que es lo mismo, los impactos que se quieren alcanzar. En términos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se deberá explicitar como objetivo la intención de disminuir los desequilibrios existentes en la situación y posición de mujeres y hombres.
- ✦ *Establecer* claramente los resultados u **objetivos específicos** a alcanzar, teniendo en cuenta tanto los objetivos generales como el conocimiento del territorio y de los

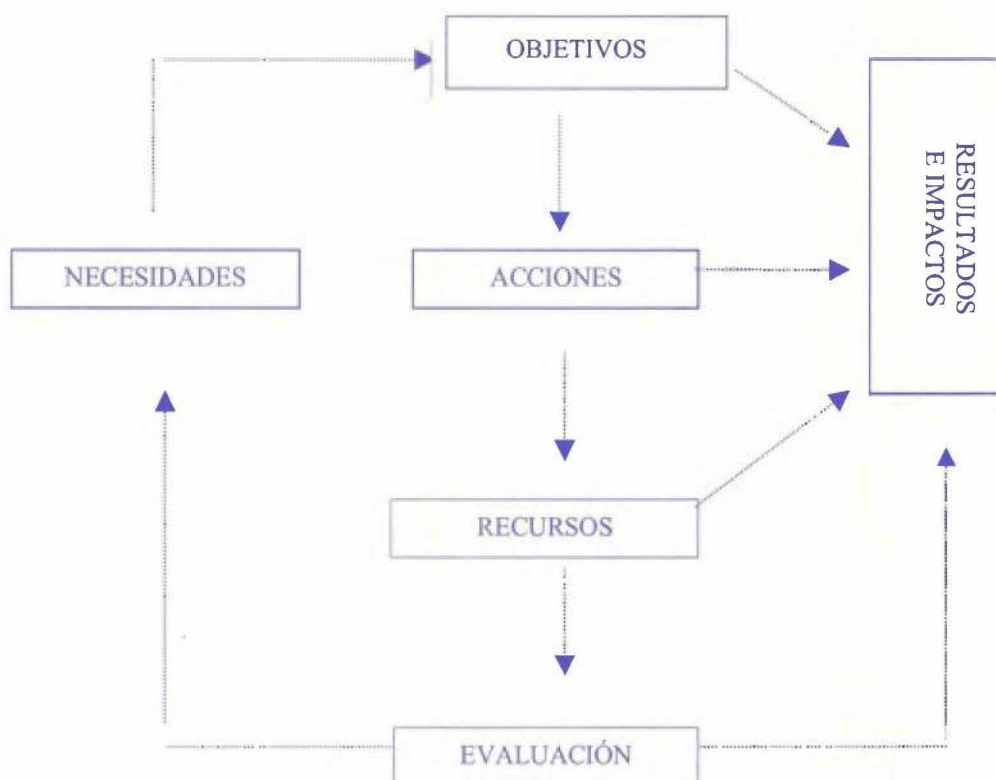
colectivos destinatarios, y habiendo identificado, previamente, las necesidades e intereses de los mismos, los agentes, grupos y entidades de apoyo que pueden favorecer el proyecto. Desde el Enfoque Integrado de Género significa definir con claridad lo que se quiere alcanzar en términos de igualdad y las modificaciones que eso supondrá en la situación y posición de las mujeres y los hombres.

- ✦ *Delimitar y formular* las **acciones** necesarias para el logro de los objetivos, éstas deberán responder a los diferentes puntos de partida y a las distintas formas de comportarse de cada género, considerando la naturaleza de las mismas, los contenidos, la estructura y la metodología idónea.
- ✦ *Elegir* los **recursos** necesarios para la ejecución del proyecto: infraestructura, equipamiento, personal, tiempo, presupuesto... Desde el Enfoque Integrado de Género implica, que para disminuir o eliminar los desequilibrios, se necesitarán, en muchos casos, recursos diferenciados y en consonancia con el tipo de acciones que se programen para mujeres y hombres, y lo más importante: disponer de personal formado en Perspectiva de Género y entrenado en la aplicación de políticas y programas de Igualdad de Oportunidades.
- ✦ *Estructurar y planificar* el **sistema de evaluación** del proyecto. Como en cualquier sistema de evaluación, se deberá concretar la óptica desde la que se evalúa, el qué, el cómo, quiénes... evalúan. Desde el Enfoque Integrado de Género, es esencial disponer de *indicadores de género de contexto, realización, resultados e impacto* que favorezcan durante el desarrollo del mismo la mejora de las acciones previstas, para introducir, modificar o adaptar recursos. En definitiva tomar decisiones tendentes al logro de los objetivos de igualdad planificados. El sistema de evaluación, también deberá permitir, una vez finalizado el proyecto, medir el efecto inmediato y el impacto sobre las situaciones de desequilibrio entre los géneros identificadas en el diagnóstico, así como proporcionar orientaciones sobre las futuras actuaciones en el camino hacia la igualdad.

En la evaluación es fundamental que las personas que evalúan estén sensibilizadas sobre la igualdad de género y posean conocimientos sobre la perspectiva de género, utilicen metodologías, técnicas e instrumentos que garanticen la visibilización de las diferencias, particularidades, etc. de mujeres y hombres. El tratamiento que se va

a dar a la información también tendrá en cuenta los principios y criterios del análisis de género.

En resumen, las tareas a realizar en la planificación tienen que responder al planteamiento reflejado en el esquema siguiente:



LAS HERRAMIENTAS

Las herramientas básicas para planificar desde el Enfoque Integrado de Género son las distintas modalidades de **Acciones Positivas**. (ver pag.50). Es evidente que si se desean reducir desequilibrios de partida y conseguir impactos positivos han de formularse claramente los objetivos de igualdad que se quieren conseguir y planificar una diversidad de acciones: acciones dirigidas exclusivamente a mujeres, acciones para hombres y mujeres, acciones dirigidas a los hombres, acciones complementarias o previas a las troncales del proyecto, acciones de sensibilización, etc., que garanticen el logro de los objetivos de igualdad propuestos.

✦ Forman parte de la planificación los **indicadores de realización y resultados**:

- *Los de realización* informan sobre el grado de ejecución o cumplimiento de lo planificado. Sirven para realizar las evaluaciones intermedias y detectar desajustes respecto de lo previsto, así como para introducir reajustes que posibiliten el logro de los objetivos planteados. Están estrechamente ligados a los contenidos y características de las acciones y a la temporalización.
- *Los de resultados* informan sobre los efectos directos e inmediatos del proyecto. La comparación entre los indicadores de contexto y los de resultado facilitan la identificación del cambio inmediato producido, así como del grado de eficacia del proyecto. Si se tienen, además, en cuenta los recursos empleados se conocerá, además, el grado de eficiencia. Facilitan el conocimiento sobre lo que se ha favorecido o no la presencia de mujeres en el empleo y de los hombres en el trabajo, por ejemplo. Representan los efectos directos e inmediatos causados por el programa.

- ✦ **La formación en Género e Igualdad** tiene como misión sensibilizar a los agentes directamente implicados en el desarrollo del proyecto para generar una actitud favorable que garantice la consecución de los objetivos de igualdad.
- ✦ **La participación de especialistas** en género se convierte en un recurso indispensable para orientar y guiar la planificación del proyecto desde la perspectiva de género así como la ejecución del mismo.

Evaluación - Reformulación

Este procedimiento consta también de un solo tipo de tareas que, en la sistemática de elaboración de proyectos, conlleva los procedimientos directamente relacionados con la evaluación ex-ante o evaluación previa.

ACCIONES	TAREAS	HERRAMIENTAS
EVALUACIÓN  REFORMULACIÓN	VERIFICACIÓN PREVIA ANALIZAR REVISAR COMPROBAR	<i>Análisis de relevancia pertinencia y viabilidad en términos de género.</i> <i>Evaluación del impacto de género</i>

La finalidad de la evaluación previa es mejorar la calidad del proyecto y asegurarse de su viabilidad y coherencia interna. Desde el Enfoque Integrado de Género significa que el proyecto no tiene calidad, ni es viable ni coherente si no contempla tanto en sus contenidos como en sus resultados e impactos la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres en razón de género, debiéndose por lo tanto introducir los ajustes necesarios para que lo sea.

LAS TAREAS

Se trata de realizar el **análisis y revisión** de la secuencia de la planificación, así como la **comprobación** de los resultados e impactos que se van a obtener, a partir de los indicadores elegidos. Desde el Enfoque Integrado de Género se tienen que visualizar y anticipar los resultados e impactos que producirán las medidas y acciones del proyecto en cada género y en la situación de desequilibrio definida en el diagnóstico.

Para ello se ha de tener en cuenta:

- ↳ **El análisis de resultados obtenidos en proyectos anteriores**, en el territorio o sector, en relación con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La identificación de los aprendizajes obtenidos mediante este análisis y la comparación con el proyecto que se pretende poner en marcha descubrirá los puntos fuertes y débiles del proyecto.
- ↳ **Identificación del grado de coherencia interna del proyecto** mediante el análisis de la correspondencia existente entre las necesidades del colectivo o colectivos destinatarios, los objetivos, las acciones, los recursos y los resultados e impactos previstos.

El proyecto, como se puede observar en el esquema siguiente, ha de poder leerse en todos los sentidos posibles, estructurándose como un circuito de doble dirección.



LAS HERRAMIENTAS

Las herramientas para hacer la evaluación ex-ante son el **análisis de la relevancia** de la información disponible, **la pertinencia** de la planificación realizada, **la viabilidad** del conjunto del proyecto, realizada en términos de género y **la evaluación del impacto de género**

- Para comprobar la **relevancia** se analizará la información utilizada verificando si se han identificado los factores básicos de desigualdad. Para ello se comprobará si los indicadores de contexto permiten visualizar la situación y posición diferencial de hombres y mujeres, esto es, si se han desagregado los datos estadísticos por sexo.

Así mismo, ha de valorarse si se han obtenido las informaciones cualitativas y complementarias necesarias para describir la realidad de hombres y mujeres en relación con las dimensiones de género. Conviene, a su vez, detectar las carencias existentes en el diagnóstico motivadas por la falta de información o la opacidad al género de alguna de ellas.

También se comprobará si la interpretación de los datos y de las informaciones que configuran el diagnóstico se ha realizado desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta los criterios ya reseñados y si se han formulando las necesidades explicitando las limitaciones y obstáculos para la Igualdad de Oportunidades.

Las cuestiones podrían ser: ¿Las necesidades que se describen se sostienen sobre un diagnóstico apropiado y coherente de la realidad para mostrar la situación diferen-

cial de mujeres y hombres en el territorio?, ¿se han explicitado los desequilibrios que se pretenden reducir?.

- ✦ El análisis de la **pertinencia** de la planificación verificará si la formulación de objetivos da respuesta a los desequilibrios identificados. Conviene recordar la importancia de explicitar la igualdad en los objetivos para garantizar la presencia del enfoque de género a lo largo de todo el proyecto. La cuestión que se podría plantear sería: ¿Los objetivos permiten superar las desigualdades de género identificadas?, ¿se han incluido objetivos de igualdad?.

Así mismo la pertinencia de las acciones se valorará relacionando la correspondencia entre éstas y los objetivos y comprobando qué acciones se han planificado para compensar las desigualdades que se quieren corregir con los objetivos propuestos. En este sentido resulta útil establecer una tipología de acciones distinguiendo entre acciones y discriminaciones positivas, y acciones de igualdad, entendiendo por aquellas todas las medidas diseñadas para erradicar algún factor de desigualdad y por éstas últimas aquellas medidas de corte más general pero que explícitamente favorecen el avance de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres (una intervención de sensibilización del empresariado, por ejemplo). Las cuestiones que se podrían plantear serían: ¿las propuestas que se realizan permiten alcanzar los objetivos de igualdad propuestos?, ¿se han planificado acciones positivas y de igualdad?, ¿se responde exclusivamente a necesidades prácticas? o ¿se mantiene un equilibrio entre éstas y los intereses estratégicos?.

- ✦ Para analizar la **viabilidad** se tendrá en cuenta la relación que existe entre los recursos y medios asignados al proyecto y los objetivos establecidos. Se analizará lo planificado desde diversas ópticas:

- *Viabilidad técnica*, valorando la capacidad de ejecución técnica, en concreto la capacidad de movilizar el entorno a favor de la igualdad y el grado de capacitación en género del personal técnico implicado en la implementación del proyecto. Las cuestiones que se podrían plantear serían: ¿se ha trabajado con el tejido asociativo y los agentes económicos y sociales para romper los estereotipos de género y crear sinergias de cambio?, ¿las personas responsables y ejecutoras del proyecto poseen conocimientos suficientes sobre la perspectiva

de género y sus implicaciones?, ¿se ha utilizado un lenguaje no sexista?, ¿se cuenta con personal especializado en análisis de género e Igualdad de Oportunidades que pueda evaluar la marcha del proyecto?.

- *Viabilidad organizativa*, midiendo la capacidad de organización y gestión del proyecto. Se valorará la composición por género de los equipos de ejecución, así como la existencia de dispositivos cuya actuación sea acorde con el enfoque de género. Se debe también valorar la competencia en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de las posibles asistencias técnicas o contrataciones externas que se realicen para la ejecución del proyecto. Se evaluarán los espacios, la accesibilidad a los mismos, los horarios, los recursos didácticos y sistemas de apoyo a personas dependientes para comprobar su adecuación a las necesidades de las mujeres. Se podrían plantear cuestiones como: ¿la ubicación de los locales tiene en cuenta las necesidades de las mujeres?, ¿los horarios responden a sus necesidades?, ¿y a sus intereses?, ¿la organización y secuenciación de las actividades responden a la forma de vida de las mujeres?, ¿los recursos didácticos tienen en cuenta los aspectos específicos de las mujeres frente al empleo?, ¿las empresas o entidades disponibles en el territorio para llevar la asistencia técnica tienen una trayectoria relacionada con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?. En este análisis también resulta básico identificar el grado mayor o menor en el que la entidad o entidades ejecutoras del proyecto poseen una cultura organizativa favorable a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como el grado de implicación con la misma de su personal directivo.
- *Viabilidad económica*, comprobando la suficiencia o insuficiencia de la asignación presupuestaria para la realización del proyecto y valorando detalladamente cada acción de modo que se garantice que las acciones específicas y generales que propician la Igualdad de Oportunidades tengan los recursos financieros necesarios para producir los efectos deseados. Es importante resaltar aquí que en los proyectos de Igualdad de Oportunidades se deberá tener en cuenta tanto la rentabilidad económica como la social. Se podrían plantear preguntas como: ¿existen fondos suficientes para el desarrollo del proyecto?, ¿se cuenta con los recursos suficientes para desarrollar las acciones positivas planificadas?, ¿se ha dotado de presupuesto la participación

de personal experto en género e Igualdad de Oportunidades?, ¿se han movilizado los recursos existentes (guarderías, centros de acogida...) en el territorio a favor del proyecto?

A través de la **evaluación del impacto de género**² se comprobará que los objetivos propuestos en la planificación no perpetúan la situación ni la posición de las mujeres, ni aumentan los desequilibrios de género, a la vez que se concreta y visualiza en qué y cuánto se va a reducir la diferencia existente de partida entre hombres y mujeres. Se podrían plantear cuestiones como: ¿los impactos previstos modifican la realidad, disminuyendo las desigualdades de género iniciales?, ¿son demostrables los cambios que se pretenden en la realidad de mujeres y hombres?, ¿se han reducido los factores de discriminación delimitados en el diagnóstico?, ¿se ha eliminado alguna desigualdad identificada en el punto de salida?, dicho de otro modo ¿en qué y cuanto ayuda a conseguir o garantizar mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres el proyecto o intervención que se va a poner en marcha?

En cualquier caso, si la evaluación del impacto resulta negativa en la reducción de los desequilibrios detectados será necesario reformular el proyecto introduciendo acciones compensatorias de la desigualdad y reajustando, en consecuencia, la dotación de los recursos.

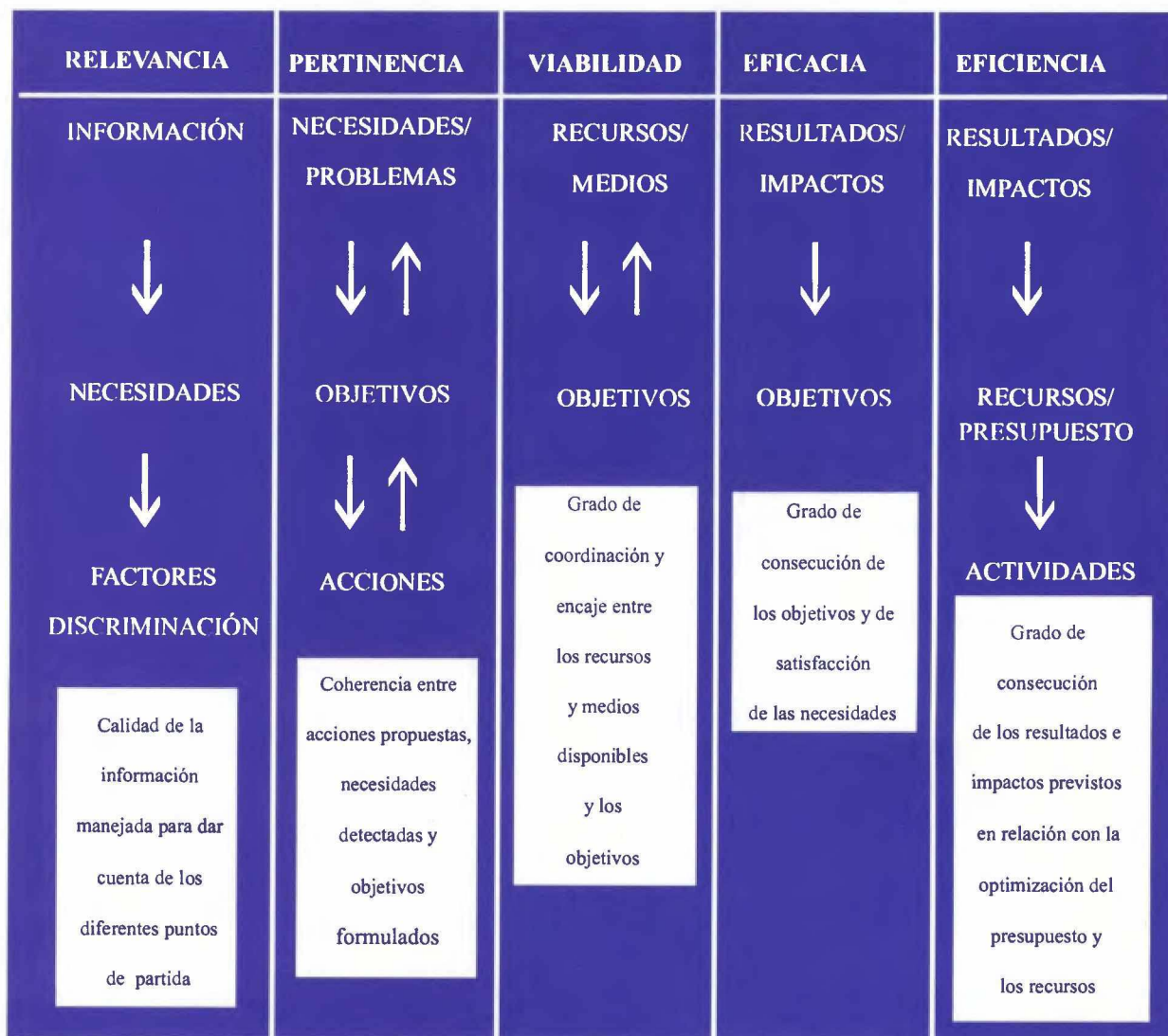
Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que la evaluación del impacto de género no solo es una herramienta para verificar los resultados e impactos previstos o para medir las discriminaciones "inconscientes provocadas por las políticas aparentemente neutras" sino también una herramienta para comprobar la relevancia y pertinencia de los indicadores señalando, en caso negativo, la necesidad de construir indicadores que permitan concretar los efectos que se han de conseguir para hombres y mujeres.

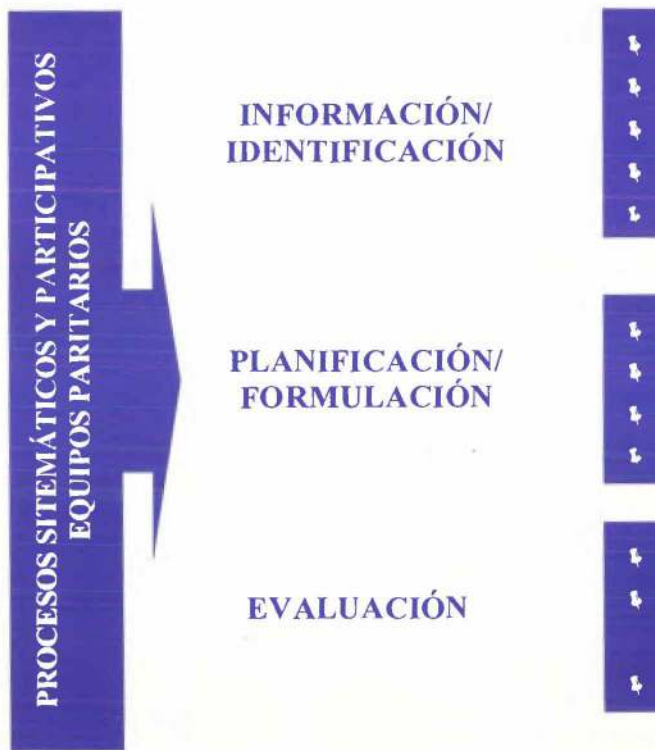
De cualquier forma, para que la evaluación del impacto sea posible es absolutamente necesario haber definido en el diagnóstico, los indicadores de contexto, que recogen el punto de partida de mujeres y hombres, así como los beneficios que se quieren conseguir para unas y otros (indicadores de resultado). De lo contrario será imposible medirlo y evaluarlo posteriormente.

²Ver caso práctico de evaluación del impacto de género. pág. 103.

El resultado de la evaluación será, por lo tanto, la toma de decisiones final sobre los desequilibrios que se quieren afrontar y la forma de hacerlo, poniendo de manifiesto la realidad de hombres y mujeres que se quiere configurar.

Por último, y a modo de resumen, se presenta un esquema, que muestra el recorrido de la evaluación ex-ante.





Integración del Enfoque de Género en todos los procesos

Información desagregada.
Indicadores cuantitativos y cualitativos.
Identificación de factores de discriminación.
Análisis de género, agentes implicados.
Detección necesidades/intereses.

Acciones positivas.
Discriminaciones positivas.
Formación en género e igualdad.
Participación de especialistas.

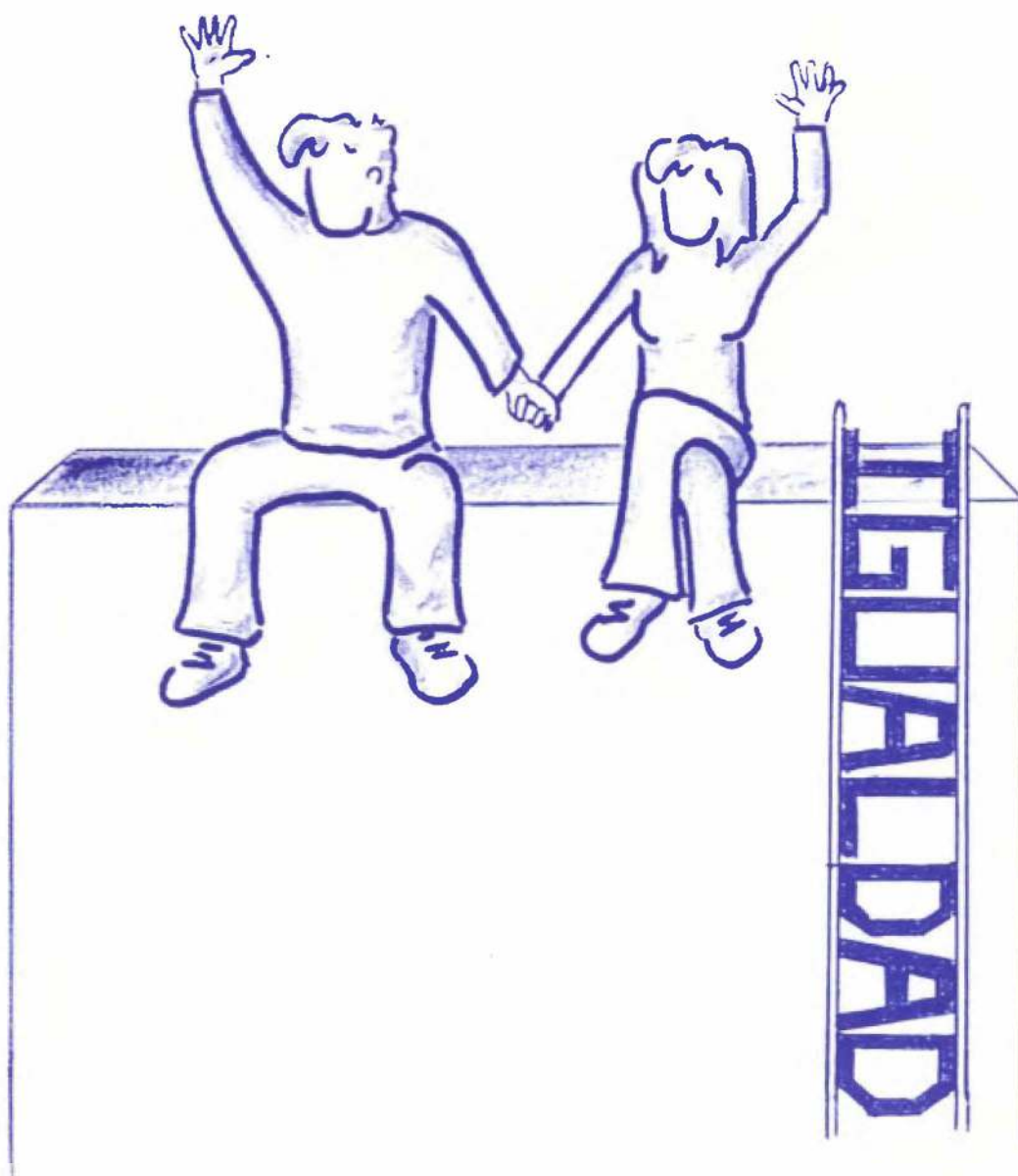
Evaluación previa del impacto de género.
Coherencia interna y viabilidad en relación con igualdad de oportunidades.
Indicadores desagregados y de igualdad.

Notas

De este capítulo me ha parecido fundamental:

En mi trabajo cotidiano incidiría en:

Para aplicarlo necesito:



V. CLAVES PRÁCTICAS

Bajo este título se presenta un conjunto de ejemplos cuya misión es proporcionar las pistas y orientaciones básicas para actuar desde el Enfoque Integrado de Género en el ámbito de los proyectos de empleo.

El capítulo está estructurado en tres apartados:

1. Presentación y comentario de algunos casos de discriminación. Con este apartado se pretende facilitar la identificación de discriminaciones indirectas.

2. Presentación y análisis de un caso de actuación de carácter general, aparentemente neutra, pero con impacto claramente desigual en cada género. Pretende hacer visibles los resultados diferentes para mujeres y hombres de las políticas generales concebidas como neutras, y proporcionar las claves para analizar, identificar y evaluar los impactos diferenciales en función del género.

3. Presentación de un ejemplo de planificación integrando la perspectiva de género en todas sus fases y procedimientos. Pretende aportar los recursos básicos para elaborar proyectos de empleo desde el Enfoque Integrado de Género.

Discriminación indirecta

A continuación se presentan cuatro casos de discriminación indirecta. Se relacionan con los objetivos de un proyecto de desarrollo local, el acceso al empleo y la promoción en el puesto de trabajo.

Caso 1

En una Mancomunidad, situada en una zona rural con gran atractivo turístico por sus características orográficas empieza a correrse el riesgo de que se inicie un proceso migratorio por las escasas oportunidades de empleo existentes al reducirse las necesidades de mano de obra agraria.

En esta zona, la estructura de la población se caracteriza por el equilibrio entre los diferentes tramos de edades, aunque los comportamientos de la población responden a modelos bastante tradicionales, con roles de género muy marcados en los que los hombres mantienen su papel proveedor y las mujeres el reproductor, manteniendo una tasa de natalidad muy por encima de la regional y estatal.

Las mujeres tienen una tasa de actividad del 26%, muy alejada de las tasas estatal y regional, se dedican fundamentalmente a las tareas domésticas y a ayudar en las explotaciones agrarias y, a pesar de ello, tienen una tasa de desempleo del 16%

Los hombres con una tasa de actividad del 69,10%, se ocupan fundamentalmente en la agricultura y ganadería y tienen una tasa de desempleo del 14%

Conscientes de esta problemática, los responsables de la Mancomunidad han elaborado el proyecto "Entrando en el empleo" para cuyo desarrollo cuentan con financiación europea y autonómica. Sus objetivos son los siguientes:

- ↳ Fomentar la actividad emprendedora mediante estancias formativas en centros turísticos del extranjero.
- ↳ Facilitar el aumento de la ocupación mediante el tratamiento del desempleo en el que se dará prioridad a las personas con cargas familiares y con alta disponibilidad para la formación y las prácticas en empresas fuera del territorio.
- ↳ Establecer una línea de apoyo a la inversión en negocios generadores de un mínimo de 5 empleos.

Análisis y Comentarios

En la formulación de los objetivos del proyecto no se han tenido en cuenta las diferencias de situación y posición entre mujeres y hombres.

El proyecto pretende desarrollar el territorio, potenciando la creación de actividad, pero los requisitos que pone para participar, constituyen una barrera de entrada para las mujeres que, por su rol de género y su dedicación al cuidado, tienen:

- ✦ Una menor *disponibilidad*, por lo que les resultará difícil aprovecharse del objetivo primero y realizar formaciones en centros turísticos del extranjero y también del segundo donde ya se explicita claramente la necesidad de tener alta disponibilidad.
- ✦ Menor *capacidad de inversión*, no sólo porque disponen de menos recursos sino porque, además, han interiorizado que los ingresos familiares no son de su propiedad sino de la unidad de convivencia y, por lo tanto, no tienden a arriesgarlos en la creación de actividades. Cuando inician una actividad por cuenta propia suele estar dirigida a la creación únicamente del propio empleo.

En definitiva, el proyecto, tal como está concebido, constituye un ejemplo de discriminación indirecta hacia las mujeres, que al no partir del mismo punto que los hombres, tienen menos oportunidades para participar.

Como consecuencia es previsible que los resultados consigan aumentar los desequilibrios entre mujeres y hombres en esa zona.

Caso 2

En una fábrica de coches, se convoca un proceso de selección para contratar 40 personas para su cadena de montaje. Entre los requisitos de selección se pide la titulación de F.P.II de mecánica.

Para cubrir los puestos de trabajo se le pide una preselección de personas candidatas al Servicio de Coloeación Regional y éste, previa consulta de sus bases de datos, envía a las pruebas de selección a 62 hombres y 3 mujeres.

Análisis y Comentarios

Desde una visión androcéntrica, el caso es neutro respecto al género ya que pretende cubrir con "personas cualificadas" los puestos de trabajo vacantes.

Al realizar una descripción del puesto de trabajo para conocer las exigencias del mismo, se hace evidente que no es necesaria esa titulación para el desempeño, por lo que al poner de requisito esa titulación, donde la presencia de mujeres es simbólica, se las está discriminando.

Se trata, por lo tanto, de una convocatoria "aparentemente neutra" y con un claro impacto negativo para el acceso de las mujeres a un sector tradicionalmente masculino. Se está discriminando indirectamente a las mujeres, sobre todo teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico plantea que debe existir una proporcionalidad entre las exigencias del puesto de trabajo y la igualdad de trato.

Caso 3

En un taller mecánico han contratado a una chica como recepcionista pero ante el interés que muestra por la mecánica el encargado la deja ayudar a los oficiales fuera de su horario laboral.

Cuando lleva dos años trabajando, queda libre una plaza de oficial de 2ª y decide presentarse a las pruebas, las supera todas y llega al final junto con un ayudante que lleva ya varios años en el taller. La dirección del taller para tomar una decisión decide hacerles una última prueba, consistente en desmontar un motor ayudándose sólo de llaves manuales con el fin de saber quien podría responder a esa tarea en caso de que hubiese un corte de corriente eléctrica.

Análisis y Comentarios

El caso muestra una situación de evolución profesional sostenida por una actitud paternalista de la dirección respecto a la recepcionista. La prohibición expresa de discriminaciones por razones de sexo obliga a la dirección a aceptar su presencia en las pruebas de promoción.

La oculta intención de promocionar al ayudante hombre genera la necesidad de recurrir a un tipo de prueba que en ningún caso va a permitir distinguir quien es el candidato o la candidata más apropiada para el desempeño del puesto ya que en caso de interrupción del suministro eléctrico lo habitual es detener el trabajo a la espera de que vuelva a haber corriente eléctrica.

Caso 4

La Dirección y el Comité de empresa de Estructuras Ornamentales S.A. han decidido recientemente elaborar un Plan formativo, de carácter optativo, dirigido al personal intermedio como paso previo para la ejecución de un Plan de promoción interna del personal. El personal intermedio está compuesto por 35 hombres y 10 mujeres, 8 de las cuales tienen responsabilidades familiares.

Debido al exceso de demanda que está teniendo la empresa, se acuerda que el Plan formativo se llevará a cabo 3 días a la semana en horario extralaboral de 6 de la tarde a 9 de la noche.

Cuando se configura el grupo para el Plan formativo, la Dirección se encuentra con que se han inscrito 30 hombres y 4 mujeres.

Análisis y Comentarios

El caso que se presenta tiene un marcado sesgo sexista que desemboca en una situación de *discriminación hacia las mujeres* ya que éstas están en una *posición de salida desigual* al tener que simultanear su empleo con las responsabilidades familiares.

En el caso de los hombres no existe esa barrera ya que otras mujeres se encargan de atender sus responsabilidades familiares.

Al realizarse la formación en horario extralaboral se está poniendo una barrera a su participación y como consecuencia a su futura promoción profesional.

El resultado previsible de la acción formativa será el aumento del desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

En este caso se podrían compensar las diferentes situaciones y posiciones de mujeres y hombres a través de la utilización de acciones y discriminaciones positivas.

Acción positiva: se trataría de igualar la posición de salida. Para ello se debería realizar la formación en horario laboral o implementar un sistema de apoyo que permitiese la atención de las cargas familiares, facilitando la participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.

Discriminación positiva: se trataría de garantizar el resultado, por lo tanto de conseguir que se promocionasen todas o la mayor parte de las mujeres para compensar así la menor presencia de mujeres en los cargos directivos.

Impacto diferencial de una intervención "neutra", en función del género.

El caso que se presenta muestra el diferente impacto en mujeres y hombres de una acción formativa concebida y ejecutada desde una óptica pretendidamente neutra. Es un claro ejemplo de que no puede tratarse por igual a colectivos que están en situaciones y posiciones desiguales.

Caso

En un municipio de 260.000 habitantes se han desarrollado dos acciones formativas, para 60 personas, sobre diseños asistidos por ordenador para construcciones estandarizadas.

Estas acciones se organizaron como forma de anticiparse a la instalación de una empresa relacionada con esta actividad que se había dirigido al Ayuntamiento, comunicándole que para ubicar su sede en el municipio, valoraría, entre otros aspectos, el que hubiese 25 personas suficientemente formadas en diseño de proyectos, asistido por ordenador.

En ese momento, como demandantes de empleo con perfiles relacionados con esta actividad, había en el municipio 354 personas, de las cuales 208 eran mujeres y 146 hombres.

Siguiendo las necesidades de la empresa, se diseñó el Plan formativo y se realizó un proceso abierto de reclutamiento y selección, con publicación en prensa, página web del Ayuntamiento y tabloneros de anuncios municipales. Como criterios de selección, que se explicitaron en la publicidad, se utilizaron básicamente tres:

- ✦ Priorizar el mayor conocimiento y manejo de los sistemas operativos más extendidos, incluyendo los de CAD-CAM.
- ✦ Valorar las competencias relacionadas con la percepción y proyección espacial.
- ✦ Evaluar las habilidades ligadas al cálculo y las mediciones.

Realizada la convocatoria, se presentaron a las pruebas de selección 226 personas, de las cuales 133 eran hombres y 93 mujeres.

La selección tuvo dos fases:









- ✦ La primera se centró en el manejo de sistemas operativos y en la realización de tres baterías de test para medir la percepción y proyección espacial y la habilidad para el cálculo. La superaron 82 personas, de las cuales 59 eran hombres y 23 mujeres.
- ✦ La segunda fase se llevó a cabo mediante la realización de una entrevista que permitió seleccionar las 60 personas dejando 5 en reserva por si se producía alguna baja. Se seleccionó a 42 hombres y a 18 mujeres.

Terminada la formación la situación era la siguiente:

	HOMBRES	MUJERES
Capacitación óptima	30	9
Capacitación adecuada	8	4
Capacitación deficiente	2	1
TOTAL	40	14
Abandonos	2	4

Análisis y Comentarios

Si se analiza el desarrollo del caso, comparando de forma permanente la situación entre mujeres y hombres, se comprueba que los porcentajes de representación de mujeres y hombres, se invierten desde el momento de la inscripción en la acción formativa. En el resto de las fases, las diferencias van aumentando paulatinamente, siempre de forma desfavorable para las mujeres.

FASES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	DIFERENCIA  
Demandantes de empleo	208 = 58,75%	146 = 41,25%	100	17,5% + 
Inscripción	93 = 41,16%	133 = 58,84%	100	17,68% + 
1ª Prueba de selección	32 = 35,16%	59 = 64,84%	100	29,68% + 
2ª Prueba de selección	18 = 30%	42 = 70%	100	40% + 
Finalización formación	14 = 25,92%	40 = 74,08%	100	48,16% + 
Colocación	5 = 20%	20 = 80%	100	60% + 

Vistos los datos, antes de la formación, en esa actividad había 62 mujeres más que hombres como demandantes de empleo, lo que significaba una **diferencia de 17,5 puntos** porcentuales más de mujeres desempleadas que de hombres desempleados.

Concluida la formación y producidas las contrataciones, la diferencia entre mujeres y hombres desempleados en esa actividad aumentó en 6 puntos porcentuales, dado que el 80% de las colocaciones fueron para hombres y sólo el 20% para mujeres.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	DIFERENCIA
Situación de inicio	208 = 58,75%	146 = 41,25%	100%	17,50 puntos
Situación final	203 = 61,7%	126 = 38,3%	100%	23,4 puntos

Al finalizar la intervención, el desempleo de las mujeres se había incrementado en casi tres puntos (representando un 61,7% de las personas desempleadas en esa actividad) mientras el de los hombres se había reducido prácticamente en la misma proporción (representando el 38,3% de las personas desempleadas en esa actividad), acentuándose de esta forma el desequilibrio entre los dos sexos.

Se puede concluir, entonces, que la acción formativa en su conjunto ha tenido un **impacto positivo** para la presencia en el empleo de los **hombres** (que ya partían de una situación mejor) y un **impacto negativo** para la de las mujeres, desequilibrando aún más la situación existente al inicio de la acción formativa.

Este caso, muestra que al actuar de un modo pretendidamente neutro, sin introducir acciones correctoras y objetivos de Igualdad, se produce un impacto negativo sobre el colectivo que ocupa una posición más desfavorable.

PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS CORRECTORAS

1. Identificar la situación de partida:

- N° de mujeres: características de su situación respecto al objeto de intervención.
- N° de hombres: características de su situación respecto al objeto de intervención.

2. Analizar el desarrollo de la intervención, comparando como evoluciona la situación de mujeres y hombres. No se trata, por lo tanto, de hacer un análisis de cada sexo respecto a sí mismo sino una comparación entre ambos.

3. Analizar resultados comparando que ha ocurrido con las mujeres y con los hombres. Se debe mostrar cómo evoluciona la situación de ambos, cómo va disminuyendo o incrementando el desequilibrio de partida.

4. Identificar el impacto en cada género, visualizando las diferencias entre el punto de partida y el de llegada ¿se ha reducido el desequilibrio?, ¿ha aumentado?, ¿permanece estable?

Desde el Enfoque Integrado de Género se debería de haber intervenido utilizando las herramientas de la acción positiva y de la discriminación positiva:

- ↳ En las pruebas de selección utilizar criterios que no favorezcan a uno de los sexos. Si esas pruebas son imprescindibles, realizar alguna acción previa compensatoria que equilibre el punto de partida y sea específica para el colectivo discriminado.
- ↳ De salida seleccionar a un 58% de mujeres.

- ✦ En el desarrollo de la acción formativa, programar contenidos complementarios y específicos dirigidos a mujeres, si fuera necesario.
- ✦ Para aumentar la presencia de mujeres negociar con la empresa el compromiso de contratación del porcentaje que permita equilibrar las diferencias de salida.

Planificación de un proyecto

La finalidad de este apartado es ejemplificar como se introduce la dimensión de género en un proyecto desde su concepción. No pretende explicar ni enseñar a planificar un proyecto, aunque también puede resultar útil para esta tarea. En primer lugar, porque resulta difícil, o casi imposible hablar de planificación sin aludir a algunas de las distintas fases que obligatoriamente se recorren en la elaboración de un proyecto. En segundo lugar porque la planificación de un proyecto que no tenga en cuenta la dimensión de género o Enfoque Integrado de Género, no puede considerarse ya un proyecto viable ni riguroso y mucho menos eficaz.

Con el fin de facilitar la comprensión del Enfoque Integrado de Género, se irán introduciendo algunos elementos que definen la sistemática de la planificación y las aplicaciones prácticas de esta metodología de trabajo. Éstas pretenden aportar orientaciones a los técnicos y las técnicas que tienen que elaborar o planificar una acción, o bien han de evaluar un proyecto ya elaborado desde la perspectiva de género.

Está concebido y desarrollado como un instrumento práctico que recorre las diferentes fases de elaboración de un proyecto a través de las reflexiones de tres personajes. En el relato se intercalan algunas aportaciones teóricas básicas para seguir el hilo de la narración y avanzar en la elaboración de un proyecto.

Se considera "proyecto" a un conjunto de acciones sistematizadas, consecuencia de una voluntad de intervención sobre una realidad concreta para cambiarla. *El proyecto es un elemento de transformación*, cuya elaboración recorre los pasos siguientes:



En el ámbito del empleo, un proyecto es un instrumento de intervención que pretende transformar la realidad para mejorar el acceso y la permanencia en el empleo de mujeres y hombres. La situación deseada es reducir el desempleo y propiciar una mayor presencia y equilibrio de hombres y mujeres en todos los sectores de actividad, dando prioridad a aquellos más innovadores o que generan mayor cantidad de empleo.

Por las razones que se han ido exponiendo, se sabe ya que todos los proyectos e intervenciones que se emprendan, relacionadas con el empleo, deberán responder, además de a los objetivos propios y los derivados de las políticas directas que desarrollan, a un objetivo de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, cuya finalidad es la reducción o eliminación de las desigualdades y desequilibrios existentes en el mundo productivo, reproductivo y de participación social entre hombres y mujeres.



- ↳ **Marco formal** en el que se inserta o se basa el proyecto. Tendrá en cuenta las líneas directrices de las políticas generales de empleo en un ámbito territorial. En este caso es imprescindible conocer también el marco legal y formal para la inclusión del Enfoque Integrado de Género en los proyectos de empleo¹.
- ↳ **Diagnóstico** a través del cual se han de identificar las necesidades, intereses, obstáculos y limitaciones que hombres y mujeres tienen ante los empleos disponibles, así como vislumbrar las futuras tendencias y posibles líneas de desarrollo de la zona. El diagnóstico proporciona las informaciones sobre el presente, sobre la realidad que se quiere modificar y transformar. Permite identificar los desajustes entre la realidad vigente y la deseada, facilitando así la definición de necesidades y ejes de actuación prioritarios (primeras hipótesis) para la realización del proyecto. También proporcionará la información necesaria para justificar la intervención.

¹Ver capítulo 1. El contexto.

Es la base de la planificación y su resultado constituye el punto de partida de la elaboración del proyecto.

Tener en cuenta la dimensión de género en el diagnóstico, como se ha visto anteriormente, requiere diferenciar por sexo los datos estadísticos² y obtener informaciones cualitativas que permitan conocer la situación y posición de mujeres y hombres ante los recursos de empleo existentes.

Las informaciones básicas se relacionan con la necesidad de conocer:

- **La participación en el mercado de trabajo.** Datos relativos a las *diferencias entre hombres y mujeres* en cuanto a su participación y presencia global, y en los diferentes sectores económicos: población activa, ocupada y parada por sectores, ramas de actividad económica...
- **La situación de empleo y desempleo.** Datos relativos a la situación y posición que *hombres y mujeres* tienen ante el empleo: niveles de instrucción y cualificación por tramos de edad, niveles de ocupación por categorías profesionales y edad, situación de desempleo por tramos de edad (primer empleo, de larga duración, estacional...), tiempo de desempleo en relación con la cualificación, tipo de empleo que buscan (jornada, contratación, salarios...), dificultades específicas que tienen por grupos de edad, nivel de cualificación, etc. para acceder al Mercado de Trabajo, uso de los dispositivos de inserción...
- **La relación entre el trabajo y el empleo.** Distribución del trabajo no remunerado de mujeres y hombres, análisis de los tiempos dedicados a lo doméstico, al cuidado y atención de otras personas y a la comunidad, tiempo laboral de mujeres y hombres (horas trabajadas y remuneradas). En definitiva la carga de trabajo de mujeres y hombres.

²En la realidad local, muchas veces existen problemas para obtener datos diferenciados por sexo, sin embargo, éste es uno de los avances que ineludiblemente se tiene que dar, utilizando los existentes, elaborando datos propios y exigiendo a los organismos responsables la desagregación por sexo de toda la información. Se debe también hacer uso de estudios de los Organismos de Igualdad.

➤ **Los modelos familiares.** Composición de las unidades de convivencia y necesidades e intereses de mujeres y hombres en relación con los cuidados y atención a las personas dependientes.

➤ **Vivienda.** Datos relativos a la titularidad y distancias respecto a los recursos de empleo.

➤ **Servicios:**

✓ Escuelas infantiles, colegios, institutos, universidades: titularidad; n°; ubicación; horarios; etc.

✓ Comedores escolares, guarderías, centros de día para mayores...

✓ Transporte escolar, transporte público: horarios, frecuencia, itinerarios.

✚ **La situación de cambio.** El resultado del diagnóstico permite formular las primeras hipótesis. Se trata por lo tanto de describir la situación de cambio que el proyecto pretende lograr para hombres y mujeres, especificando las pretensiones para cada sexo. Algunas cuestiones que se podrían plantear son:

➤ La idea en la que se piensa, ¿constituye un instrumento que permite avanzar en la igualdad entre los sexos?.

➤ ¿Qué situaciones de desigualdad intentará subsanar o reducir?.

➤ ¿Sobre qué aspectos se propone trabajar en concreto?.

➤ ¿A qué colectivo, en concreto, beneficiará?.

Se presenta, a continuación, la historia de 3 personajes, para comprobar lo que hacen y así ejemplificar algunos de los pasos reseñados. Es evidente, que como tal ejemplificación sólo se enfatizarán aquellos aspectos que son relevantes para el Enfoque Integrado de Género.

EJEMPLIFICACIÓN

Juan, Pilar y Rosa son tres profesionales que forman parte del equipo técnico de un Ayuntamiento. Juan y Pilar son Agentes de Desarrollo Local y Rosa es Agente de Igualdad.

A partir del resultado de un estudio socioeconómico de la zona, se prevé un fuerte aumento de la construcción y en consecuencia se sabe que se va a necesitar, en el plazo de un año, en torno a 40 electricistas para responder a la nueva demanda de empleo que se va a generar.

Desde la Concejalía de Empleo, se pide a la Agencia de Desarrollo Local que piense en posibles intervenciones para elaborar un proyecto que dé respuesta a la demanda prevista. Eso sí, han de tener en cuenta que se financiará a partir del Plan de Empleo General. Como saben cualquier intervención enmarcada en el Plan de Empleo General ha de fomentar directamente la Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Es decir, ha de ser un proyecto concebido desde el Enfoque Integrado de Género.

Juan: ¿Alguien sabe de que va eso del Enfoque Integrado de Género?

Pilar: Sí, pero no tengo ni idea de cómo se hace

Juan: ¿y Rosa? ...¿sabrá algo?

Pilar: ¡Seguro!, siempre intenta explicarnos pero... como no lo necesitábamos.

Se ponen en contacto con Rosa y deciden trabajar en equipo sobre el proyecto, reforzando su trabajo con los técnicos y técnicas de otras áreas que requieran en cada momento.

Pilar: ¿Por dónde empezamos?

Rosa: Podríamos analizar la idea desde las dimensiones de género. Por ejemplo: ¿han tenido la misma relación mujeres y hombres con la electricidad?, ¿han participado o participan de esta actividad profesional por igual?, ¿tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo en el campo de la electricidad?, los valores predominantes ¿favorecen más a unos que a otras?. O lo que es lo mismo, ser electricista, ¿se ve como femenino o como masculino?, ¿disponen del mismo tiempo para formarse o buscar empleo las mujeres y los hombres?... El resultado de estas informaciones nos dará los distintos puntos de partida de las mujeres y de los hombres y nos identificarán las problemáticas de cada género.

Ya tenemos una parte de la información, pero, como sabéis, tenemos que seguir buscando más información.

Pilar: Bueno, entonces, en este caso, tenemos que conocer exactamente la actividad, las personas disponibles y dispuestas a formarse de electricistas.

1. Deciden el tipo de información que quieren buscar:

Sobre la actividad:

- El perfil demandado
- Posibilidades de inserción
- Ubicación de las empresas
- Cultura empresarial (actitud del empresariado sobre la igualdad de género...)
- Condiciones de trabajo (jornada, salario, contratos...)

Sobre la población:

- Niveles de paro por edad y sexo.
- Niveles de cualificación por edad y sexo,
- Tiempo de desempleo por edad y sexo.
- Tipo de empleo que buscan (jornada, salario, contratos...)
- Disponibilidad
- Etc.

2. Comprueban la información que tienen disponible y hacen un listado de las fuentes que han de consultar para obtener la que necesitan.
3. Obtienen la información y sistematizan los primeros datos:

	Totales	Hombres	%	Mujeres	%
Desempleo total	866	326	37,65	540	62,35
Desempleo de electricistas	68	65	95,5	3	4,5
Cualificación FP II	68	65	95,5	3	4,5
Tiempo de desempleo:					
- 1º Empleo	23	20	86,9	3	13,1
- Menos de 1 año.	10	10	100	-	-
- De 2 a 4 años	15	15	100	-	-
- Más de 4 año	10	10	100	-	-

4. Realizan un primer análisis de los datos.

Juan: Bien, esto está mejor de lo que me imaginaba. Tenemos gente suficiente para iniciar un proceso formativo de 50 personas y garantizar los 40 puestos de trabajo vacantes.

Rosa: ¿Tu crees? y ¿qué significa eso desde el Enfoque Integrado de Género?. En este momento la cifra que debemos mirar es la del desempleo total. Imaginemos que terminado el plan de formación, y una vez cualificado todo el mundo, incluso contratan a las 3 mujeres que lo demandan y a 37 hombres. Pues bien, si al inicio había una diferencia de 214 mujeres más desempleadas que hombres, ahora tendríamos 248. Habríamos aumentado la diferencia de partida, cuando se trata justamente de reducir, en alguna medida, el desequilibrio existente.

Juan: Tienes razón. El hecho, es que tenemos suficientes hombres pero nos faltan mujeres. A partir de ahora creo que necesitamos centrar la búsqueda de información en el colectivo de mujeres.

Pilar: ¿Qué tal si nos ponemos en contacto con el centro de FP y la escuela taller? Puede que haya alguna chica más, que haya hecho estudios de electricidad y que sin embargo no busque empleo de ello porque esté harta de chocar con las barreras que ya conocemos. Además, tendremos que comprobar la situación del resto de las demandantes de empleo por si hay alguna en actividades afines.

5. Con la información obtenida saben que en la escuela de formación profesional hay otras 7 mujeres más,

con formación en electricidad o relacionada con esta especialidad. De una escuela taller que ha finalizado hace dos años, les dicen que habían terminado con buena cualificación de electricista, 6 chicas. Con las otras fuentes de información descubren que del total de mujeres desempleadas el tramo de edad con mayor peso está entre los 22 y 35 años, con niveles de cualificación medios y que demandan empleo en actividades diversas no relacionadas con la electricidad.

Juan: *En este momento y suponiendo que las 16 mujeres formadas en electricidad estén dispuestas a participar en el plan formativo, al comparar los datos de hombres y mujeres se pone de manifiesto que sigue existiendo un desequilibrio importante y que para elaborar el proyecto desde la perspectiva de género tenemos un problema de salida: la escasez de mujeres.*

Rosa: *Bueno, esto nos indica, al menos, un punto de partida en el que quizás podamos basar nuestras primeras hipótesis.*

6. *Nuestro equipo se ha planteado las siguientes ideas como punto de partida:*

- *Queremos cualificar a un grupo de hombres y mujeres en electricidad para garantizar la incorporación al empleo de 40 personas.*
- *Queremos reducir el desequilibrio existente entre la población desempleada. Para ello nos plantearemos la presencia de un 62% de mujeres y un 38% de*

hombres en la acción formativa y en la contratación.

- *Tendremos que sensibilizar a mujeres para una especialidad que a priori no demandan y con la que no están familiarizadas, con el fin de reclutar el porcentaje que posibilite reducir el desequilibrio de partida.*

II

DEFINIR LAS IDEAS

Analizar los y las agentes que intervienen

Establecer prioridades

Como resultado del paso anterior es probable que se tenga una o más ideas que es necesario analizar. El resultado permitirá seleccionar la o las prioridades y estrategias que articularán el proyecto.

- ✚ **Agentes que intervienen**³: se iniciará esta fase identificando los distintos organismos, entidades o grupos que intervienen o se ven afectados por la acción para indagar o detectar los motivos de su participación, sus intereses, sus problemas, los beneficios que pueden obtener y anticipar, así, las posibles respuestas.

Este análisis es especialmente relevante. Dado que todas las personas, entidades u organizaciones que participan o pueden hacerlo tienen sus propios motivos e intereses, es importante conocerlos para saber en qué pueden favorecer o frenar el proyecto durante su ejecución. En todo caso es bueno recordar que los proyectos han de ser útiles para los públicos destinatarios que los justifican aunque cumplan también objetivos políticos o de financiación para algunas entidades.

³Adaptación libre del Enfoque del Marco Lógico.

EJEMPLIFICACIÓN

Sigamos con nuestro ejemplo. Nuestro equipo ha considerado los siguientes agentes e inicia el análisis sobre cada uno de ellos en la plantilla siguiente.

Agentes	Motivos	Necesidades/intereses	Problemas
<i>Beneficiarias</i>	- Emplearse	<ul style="list-style-type: none"> - Formarse. - Ampliar posibilidades laborales. - Mayor disponibilidad. - Mayor autonomía. - Mayor participación. - Mayor poder adquisitivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de cualificación. - Falta de tradición, alejamiento de la actividad y desconocimiento de hábito profesionales. - Falta de referentes femeninos en la actividad. - Falta de tiempo por responsabilidades familiares. - Temor al rechazo social y del medio profesional. - Escaso apoyo familiar.
<i>Beneficiarios</i>	- Emplearse	<ul style="list-style-type: none"> - Formarse. - Mayor poder adquisitivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de cualificación y experiencia. - Ningún hábito de relación con mujeres en esa actividad y escasa costumbre de compartir con ellas los empleos en esa actividad.
<i>Empresariado</i>	- Cubrir su demanda	<ul style="list-style-type: none"> - Encontrar los perfiles adecuados. - Tener gente cualificada. - Aumentar la competitividad de su empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir los puestos de trabajo vacantes. - Visión tradicional: no ve mujeres en esa actividad. - Pérdida de parte de los recursos humanos disponibles al no contratar mujeres. - Inadecuación de las infraestructuras de trabajo.

Agentes	Motivos	Necesidades/intereses	Problemas
<i>Ayuntamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer el desarrollo del municipio. - Desarrollar su política social y de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir objetivos políticos. - Potenciar las políticas de igualdad. - Obtener financiación para sus políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - El volumen del desempleo femenino. - Visión estereotipada de las mujeres. - Financiación. - Presión de los grupos de interés formado, en este caso, por hombres - Falta de formación del personal en Enfoque Integrado de Género.
<i>Agencia de Desarrollo Local</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer el desarrollo económico del municipio. - Propiciar la aplicación de las políticas de igualdad y cumplir los mandatos legislativos. - Reducir el desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir objetivos técnicos. - Legitimarse. - Dar respuesta a la oferta de trabajo. - Garantizar una buena gestión. - Obtener financiación para desarrollar proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No tiene mujeres suficientes para el programa. - No tiene desarrolladas estrategias de enfoque integrado de género. - No tiene una opinión pública a favor de las discriminaciones positivas. - Oferta formativa poco adecuada a las necesidades de las mujeres.
<i>Organismo de Igualdad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la aplicación de las políticas de igualdad. - Asesorar en materia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer y mejorar la situación y posición de las mujeres. - Integrar el enfoque de género en las políticas generales. - Generar buenas prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa capacidad de influencia - Dificultades para convertirse en un recurso para la implementación del EIG. - Falta de recursos. - Falta de coordinación con el resto de áreas municipales.
<i>Asociaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Participar activamente en el desarrollo de políticas y en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Legitimarse socialmente. - Cumplir con sus fines. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de conocimientos. - Falta de recursos. - Escasa sistematización de sus necesidades.
<i>Sindicatos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la contratación y reducir el desempleo. - Propiciar la igualdad de oportunidades para las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Defender los intereses de sus afiliados y afiliadas. - Ampliar su ámbito de influencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visión estereotipada de las profesiones. - Dificultad de coordinación entre las áreas de la mujer con las federaciones tradicionalmente masculinas como éstas.

Rosa: Bueno, ya podemos ver en que coinciden todos los agentes, esto nos servirá para apoyarnos y tener argumentos. Me doy cuenta de que incluso hay realidades de las que yo no era consciente y que deberemos mostrar, como por ejemplo lo que el empresariado pierde al no contratar mujeres o lo importante que es para los objetivos políticos del Ayuntamiento este enfoque.

Juan: También se pueden ver dónde tendremos las barreras, ¡tendremos que actuar sobre las visiones estereotipadas!.

Pilar: La verdad es que ya le estoy cogiendo el truco a esto del Enfoque Integrado de Género, me está gustando esta visión global de la realidad. Ahora podríamos dar un paso más e ir pensando en posibles alternativas que den respuesta desde nuestro proyecto a la problemática y necesidades que hemos identificado.

Agentes	Posibles respuestas
<i>Beneficiarias</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de sensibilización y motivación para aumentar su participación. - Conocimiento de la ocupación para romper la visión estereotipada sobre la misma. - Acciones para la obtención de recursos personales que faciliten su inserción y permanencia en un medio masculinizado. - Acción formativa para capacitarlas técnicamente. - Acciones que las descargue de responsabilidades domésticas y familiares. - Prácticas en empresas. - Acciones de intermediación directa.
<i>Beneficiarios</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Acción formativa para la capacitación técnica. - Acción de intermediación directa. - Prácticas en empresas. - Conocimientos de igualdad de oportunidades para romper su visión estereotipada de las mujeres y facilitar la relación en el puesto de trabajo.

Agentes	Posibles respuestas
<i>Empresariado</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Involucrarlo desde el inicio en el proyecto mostrándole los beneficios.</i> - <i>Medidas de apoyo a la contratación.</i> - <i>Demostrarle que sus creencias no son ciertas y que la contratación de mujeres es una oportunidad para su empresa.</i> - <i>Sensibilizar sobre los temas de competitividad y calidad y el papel que la igualdad de oportunidades juega en ello.</i> - <i>Hacerle participe del desarrollo de la localidad.</i> - <i>Apoyar la contratación de mujeres con medidas o servicios complementarios.</i>
<i>Ayuntamiento/ Agencia desarrollo local</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Acción formativa en el Enfoque Integrado de Género.</i> - <i>Crear un equipo interdepartamental para introducir la igualdad de oportunidades en la gestión municipal.</i>
<i>Organismo de Igualdad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Apoyo técnico para el asesoramiento.</i>
<i>Asociaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Involucrarlas desde el inicio en el proyecto.</i> - <i>Formar en gestión participativa.</i>
<i>Sindicatos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Involucrarlos desde el inicio en el proyecto.</i> - <i>Acción formativa para integrar la igualdad de oportunidades en la acción sindical.</i>

Juan: Uff, esto empieza a coger forma, ¿y ahora qué?.

Rosa: bueno, pues... vamos a organizar esta información y ordenarla por prioridades ¿no?...

- ✦ **Establecer prioridades:** conlleva plantearse los ejes de actuación prioritarios que se desprenden de los análisis e interpretaciones realizadas y, en concreto, de las alternativas de intervención propuestas.

Para seleccionar entre las alternativas previstas se procede a una tarea de agrupamiento en función de criterios de utilidad, del grado de coincidencia de un mismo problema, costes, probabilidad de éxito, respuesta a problemas más sobresalientes, de modo que oriente hacia objetivos y acciones concretas. Para establecer las prioridades también se puede organizar un trabajo participativo con los agentes intervinientes, de modo que las decisiones estén consensuadas.

EJEMPLIFICACIÓN

Nuestro equipo ha detectado dos tipos de prioridades diferentes y grandes campos en los que basar los objetivos. Ha expuesto sus conclusiones en un grupo de trabajo formado por todos los agentes involucrados y han consensuado lo siguiente:

***1ª Prioridad.**- Relacionada con la necesidad de que las entidades participantes comprendan, asuman y gestionen el proyecto desde el enfoque integrado de género.*

***2ª Prioridad.**- Relacionada con la inserción laboral de hombres y mujeres en la rama de electricidad y la ruptura de los roles de género en la actividad profesional.*

De las prioridades anteriores parecen derivarse objetivos de:

- Incorporación del Enfoque Integrado de Género en la política municipal.*
- Sensibilización y motivación.*
- Diversificación profesional.*
- Cualificación.*
- Fomento de la contratación.*

III

PLANIFICACIÓN

Formular objetivos

Diseñar y describir las acciones

Decidir los recursos necesarios

Elaborar la matriz del proyecto

Una vez seleccionada la idea de proyecto y establecidas las prioridades y ejes de actuación comienza la fase de planificación, en la que es necesario realizar un conjunto estructurado de tareas:

- ✦ **Identificación y formulación de objetivos** generales u objetivo general para cada prioridad, debiendo incluir el objetivo de igualdad de forma explícita y evaluable tanto en el resultado como en el impacto.

Los **objetivos generales** conviene formularlos de un modo preciso y claro, dado que éstos hablan de los impactos que se pretenden conseguir, a más largo plazo, con el proyecto que se está diseñando.

Los **objetivos específicos** se establecerán en función de los generales, sabiendo que se refieren a los logros a alcanzar a corto plazo y son necesarios para la consecución de los generales. Así mismo se desglosarán los resultados que se quieren obtener o se deben obtener de inmediato con los objetivos específicos.

Una vez formulados los objetivos, se enumerarán los **tipos de acciones** que se tienen que planificar para asegurar los resultados anteriores señalando el colectivo destinatario de cada una de ellas. Esto es, los distintos grupos de hombres y mujeres que se van a beneficiar de cada una de las acciones, mostrando los indicadores concretos que permiten realizar el seguimiento y la evaluación. Desde el Enfoque Integrado de Género se deberá tener presente la necesaria articulación de acciones específicas, generales y de igualdad.

Si a todos estos elementos se añaden los factores externos se habrá elaborado la matriz del proyecto.

La matriz del proyecto⁴: Los resultados finales del proceso anterior se organizan en una matriz o herramienta de visualización que recoge los elementos más importantes del proyecto.

- 1ª Columna: se indican los objetivos ordenados jerárquicamente, los resultados que se quieren obtener y las actividades o acciones a realizar para ello.
- 2ª Columna: se ordenan los indicadores relacionados con cada uno de los niveles de la columna anterior. Son la base para la evaluación posterior.
- 3ª Columna: se colocan las fuentes de verificación de estos indicadores. Reflejan la documentación o instrumentos de dónde se obtiene la información sobre los indicadores.
- 4ª Columna: se señalan los factores externos, éstos son condiciones que deben existir para que el proyecto tenga éxito, pero sobre las que no se ejerce control directo.

EJEMPLIFICACIÓN

Nuestro equipo, una vez que ha establecido los dos ejes de actuación prioritarios, elabora la matriz del proyecto, cuyo resultado se presenta a continuación.

⁴ Adaptación del Enfoque del marco Lógico.

FINALIDAD: Aumentar el empleo de la zona a la vez que se reduce el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en la actividad económica.

OBJETIVO GENERAL	INDICADORES	VERIFICACIÓN	FACTORES EXTERNOS
<p>Conseguir que la planificación y gestión de la política municipal se desarrolle desde el Enfoque Integrado de Género.</p> <p>Impacto</p> <p>Intervención municipal basada en el Enfoque Integrado de Género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos que se han modificado con criterios de lenguaje no sexista - Tipología de acciones que se establecen en las políticas. - Nº de mujeres y nº de hombres, y proporción relativa en los puestos de decisión del Ayuntamiento y Organismos dependientes. - Nº de mujeres, y proporción en áreas o actividades tradicionalmente masculinas. - Nº de hombres, y proporción en áreas o actividades tradicionalmente femeninas. 	<p>Documentación existente.</p> <p>Planes de trabajo.</p> <p>Presupuesto municipal.</p> <p>Organigrama.</p> <p>Convenio colectivo.</p>	<p>Coherencia con las políticas generales. Pueden aparecer resistencias ante el cambio.</p>
<p>Objetivo Específico</p> <p>Conocer el impacto de género de las políticas municipales y capacitar al personal para actuar desde el Enfoque Integrado de Género.</p> <p>Resultados</p> <p>Áreas y políticas municipales evaluadas desde el impacto de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones municipales con impacto de género positivo. - Nº de actuaciones municipales con impacto de género negativo. - Nº de actuaciones municipales con impacto de género sin incidencia evaluable. - Factores clave de desigualdad de género en el municipio. - Nº de mujeres y hombres que componen la comisión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de Pleno. - Planes de formación interna. - Informe de evaluación. - Acta constitución. - Plan anual de trabajo. 	<p>Actitud de los agentes sociales ante la igualdad de género.</p> <p>Voluntad política y técnica.</p>

<p>Existencia de una comisión interdepartamental de género e igualdad.</p> <p>Personal formado en Enfoque Integrado de Género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad de mujeres y hombres en la comisión. - N° de mujeres y hombres formados en Enfoque Integrado de Género, por áreas y por nivel de responsabilidad en cada área.
<p style="text-align: center;">Acciones</p> <p>Formación en género a responsables políticos y personal técnico.</p> <p>Análisis de las políticas e intervenciones de las distintas áreas desde la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° Cursos realizados, calidad. - N° de mujeres y hombres formados. - N° y tipología de medidas de apoyo para aumentar la disponibilidad de las mujeres. - N° de áreas analizadas. - N° de indicadores desagregados por sexo. Información por sexo. - % de inversión que ha beneficiado a las mujeres o a los hombres. - N° de propuestas de cambio y tipologías, en cada área para integrar la perspectiva de género.

Informes de seguimiento y evaluación.

- Bases de datos que recogen la variable sexo.
- Documentación administrativa.
- Manuales de procedimiento.
- Contenido de las propuestas de trabajo.
- Diagnóstico y presupuesto.

Disponibilidad de personal formador experto en Enfoque Integrado de Género.

Fuentes de información opaca a la dimensión de género.

OBJETIVO GENERAL

Reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en la rama de electricidad y favorecer la ruptura de los roles de género en la actividad profesional.

Impacto

Mejora de la situación y posición de mujeres en la rama de actividad.

Menor influencia de los roles de género en las elecciones profesionales.

Mayor disponibilidad de los hombres en el ámbito doméstico.

Objetivo Específico 1

Motivar a las mujeres desempleadas hacia la rama de electricidad.

Resultado

50 mujeres conocen y se interesan por la especialidad de electricidad

30 mujeres finalizan una acción de cualificación en electricidad.

INDICADORES	VERIFICACIÓN	FACTORES EXTERNOS
<p>Nº mujeres demandantes de empleo en actividades masculinizadas.</p> <p>Nº mujeres demandantes en empleo en electricidad.</p> <p>Aumento de mujeres en las matriculas de FP y Escuelas Taller.</p> <p>Uso del tiempo por mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registros servicios de empleo. - Estadísticas de educación. - Estudios específicos. 	<p>Demanda de personas cualificadas en el sector de la electricidad.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de apoyo para aumentar disponibilidad. - Apoyo familiar.
<p>Nº mujeres que responden y se inscriben en la oferta formativa.</p> <p>Nº mujeres que finalizan la acción formativa.</p>	<p>Registros de solicitudes.</p> <p>Registros de mujeres seleccionadas.</p> <p>Informes de evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencias de empresas disponibles para participar en el proyecto. - Docentes sensibilizados en Igualdad de Oportunidades y capacidad de motivación.

Acciones

Campaña de captación de mujeres.

Módulo previo de conocimiento de la profesión.

Ciclo de conferencias y debates sobre referentes femeninos
en actividades masculinizadas.

Nº de tipos de soportes y canales.

Ejemplares o emisiones de cada uno de ellos (folletos, carteles).

Nº de mujeres que solicitan información sobre el proyecto.

Nº mujeres participantes

Nº mujeres que finalizan la acción .

Nº de horas y presupuesto.

Nº mujeres participantes

Nº y nivel de calidad de las experiencias presentadas.

Nº de mujeres según grado de interés suscitado por referentes ofrecidos.

Nº de mujeres que han cambiado de actitud ante las actividades masculinizadas.

- Documento planificación de la campaña.

-Instrumentos de difusión de la información.

- Informe de la campaña.

- Programación de la acción formativa.

-Informe de evaluación.

Informe de evaluación

- Valoración de las usuarias (encuestas).

- Medición de actitud de inicio y final de las usuarias.

- Apoyo de los medios de comunicación.

Existencia experiencias y referentes de calidad.

Objetivo Específico 2

Facilitar la contratación de 24 mujeres y 16 hombres en la especialidad de electricidad.

Resultado

30 mujeres calificadas.
20 hombres calificados.

25 empresas sensibilizadas y vinculadas al proyecto.

24 mujeres contratadas.
10 hombres contratados.

Acciones

Seminario de sensibilidad al empresario.

Nº de mujeres y hombres cualificados	Actas e informes de los cursos.	Cambios en el ciclo económico
Nº de empresas que participan activamente en el proyecto.	Convenios y protocolos de colaboración.	
Nº de mujeres y de hombres contratados en la rama de electricidad por tipo de contrato.	- Contratos. - Registros servicios de empleo.	
- Nº de horas de seminario - Nº de empresarios/as participantes. - % de empresarios/as con actitud favorable a la igualdad. - Nº de horas y presupuesto.	- Registro asistencia jornadas, seminario... - Programación de contenido y tipo de experiencias. - Encuesta de valoración.	Escasa disponibilidad del empresario

Formación para la cualificación
en electricidad.

Prácticas retribuidas en empresas destinadas a las
mujeres del proyecto

Procesos de intermediación directa para los
hombres y mujeres.

Nº de mujeres y de hombres solicitantes.

Nº de mujeres y de hombres participantes.

Nº de mujeres y de hombres que han finalizado.

Nº de mujeres y de hombres por niveles de capacitación

Nº y Tipología de recursos de apoyo.

Nº de horas y presupuesto.

- Nº mujeres en prácticas

- Nº de horas.

- Nº mujeres que inician o finalizan las prácticas.

- Nº de empresas participantes.

- Actividad de las empresas.

- Nº contactos con empresas para hombres y mujeres.

- Nº de empresas que participan en el proyecto.

- Nº sesiones y tutorías con mujeres y hombres.

- Nº presentaciones a empresas de mujeres y hombres, resultados.

Programación de la acción.

- Informe de evaluación.
- Presupuesto.
- Inventario de recursos.
- Currículum del personal docente.

- Programación de las prácticas.

- Registro seguimiento práctica.

- Informe de evaluación.

- Registro de seguimiento de la acción.

- Bases de datos de contactos empresariales.

- Documentación administrativa de control.

- Informes de evaluación.

- Contratos.

- Entorno favorable a acciones positivas para mujeres

Disponibilidad de recursos financieros y técnicos suficientes para intermediación.

- ✦ **Diseño y descripción** concreta de la tipología de acciones a ejecutar. Una vez realizada la matriz del proyecto, es necesario describirlas con el detalle suficiente para poder, posteriormente, verificar si se adecuan a las necesidades e intereses del colectivo. Con la matriz del proyecto se dispone solamente de un inventario de las acciones. Por lo tanto de cada una de ellas se plasmará su objetivo, los contenidos, la metodología, los recursos, la duración y la temporalización.
- ✦ Decisión sobre los **recursos**. Describas las acciones, es el momento de sistematizar el conjunto de recursos que el proyecto requiere para su ejecución. Se enumerará la infraestructura, el equipamiento, el personal, el presupuesto, etc.

EJEMPLIFICACIÓN

Rosa: Ya tenemos la matriz del proyecto, ahora deberíamos de describir cada una de las acciones que decidimos planificar.

Juan: Bueno, creo que también habrá que ver la temporalización, el equipamiento, el presupuesto...

Pilar: Sí, claro, pero cuando tengamos todas las acciones descritas para que no se nos escape nada ¿os parece?.

El equipo comienza la descripción de cada una de las acciones contenidas en la matriz del proyecto. Una de ellas es la que se presenta a continuación:

Acción: Seminario de sensibilización dirigido al empresariado

Objetivo: Fomentar en el empresariado, vinculado al sector de la electricidad, una actitud favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

Colectivo: Empresarios y empresarias del ámbito de actuación del proyecto.

Tipo de Acción: Seminario. Acción de igualdad

Nº de intervenciones: 1

Contenidos. Exposición del mercado de trabajo local desde la perspectiva de género, las consecuencias de los factores de discriminación de género para la competitividad del sector, panel de experiencias, presentación del proyecto de intervención, debate. *Duración 10h por intervención.*

Temporalización: 2º mes del desarrollo del proyecto.

Resultados: 60 empresas sensibilizadas y comprometidas con el proyecto.

Recursos: Recursos humanos propios del Área de la Mujer y de la Agencia de Desarrollo Local, ponentes y salón de actos y equipamiento de la Casa de la Cultura.

IV

EVALUACIÓN PREVIA

Análisis de relevancia, pertinencia, viabilidad.

Evaluación del impacto
de género.

Redacción definitiva.

✦ **Evaluación Ex-Ante.** Una vez elaborada la matriz del proyecto y descritas las acciones se abordará una revisión del mismo para verificar que la información utilizada es relevante, el diseño es pertinente y viable, se adecúa y responde a las necesidades y prioridades establecidas, mantiene el enfoque integrado de género, y los principios en los que se enmarca el proyecto. Este análisis permitirá introducir los reajustes que, en su caso, sean necesarios.

Esta revisión de la planificación es lo que se denomina *evaluación previa o Ex-Ante* de los proyectos. Constituye una pre-decisión para comprobar, antes de decidir, si el proyecto tiene coherencia interna, es viable y, por lo tanto, se comienza su redacción definitiva.

En consecuencia los objetivos de la evaluación previa serán:

- Verificar si el proyecto es el medio apropiado para afrontar los problemas que se han detectado en el diagnóstico.
- Determinar si el proyecto contiene los ejes estratégicos, las prioridades y los objetivos bien definidos, analizando la relevancia, pertinencia, viabilidad e impacto de género.

EJEMPLIFICACIÓN

Juan, Rosa y Pilar han iniciado la evaluación previa del proyecto y en este momento se plantean las siguientes discusiones:

Juan: *Bueno, ya casi tenemos el proyecto.*

Pilar: *Tú lo has dicho, casi. Nos falta hacer la evaluación previa. ¿Por dónde empezamos?*

Rosa: *Deberíamos ver si hemos tenido en cuenta los aprendizajes derivados de otras experiencias, pero como en este municipio el tema de la Igualdad es muy reciente, haremos un recorrido desde el diagnóstico hasta ahora. Tenemos que comprobar la validez del diagnóstico, fijándonos en si hemos manejado información relevante.*

Pilar: *Yo creo que sí. De hecho tenemos información desagregada por sexo, sabemos que pasa con las mujeres y los hombres en las actividades vinculadas al sector de la electricidad, conocemos la carga de trabajo de las mujeres y hombres que van a participar,*

sus roles preponderantes, sus necesidades...

Juan: *No sólo eso, yo creo que es relevante, porque cuando hemos hecho la interpretación desde el análisis de género, hemos podido identificar factores de discriminación, como, por ejemplo, la visión estereotipada que la sociedad tiene de las profesiones, adjudicándoles sexo.*

Rosa: *Exacto, todo ello nos permitió seleccionar prioridades de actuación y tipos de objetivos con los que responder. Yo también creo que hemos hecho un diagnóstico veraz de la situación y no sólo porque hayamos utilizado información relevante sino porque también hemos tenido en cuenta a todos los agentes afectados por el proyecto.*

Juan: *Esa parte ha sido muy aclaratoria y, además, hemos logrado crear una dinámica a favor del proyecto, al consensuarlo con ellos.*

Pilar: *El proyecto pasa el filtro de la relevancia y ¿ahora?*

Rosa: *Vamos a dar un paso más en esta evaluación previa, analicemos el grado de **pertinencia** del proyecto. ¿Os parece?*

Pilar: *En mi opinión, los objetivos responden claramente a los desequilibrios que hemos detectado. Si se cumplen estos disminuirán. Veamos que pasa con las acciones.*

Juan: *Creo que se corresponden con los objetivos, si las ejecutamos tal como están diseñadas y descritas,*

creo que lograremos los resultados e impactos previstos.

Rosa: De acuerdo, el proyecto parece un instrumento coherente y pasa los filtros habituales pero ¿pasará la evaluación del impacto de género?

Pilar: Estoy segura, hemos tenido en cuenta la perspectiva de género en todos los pasos.

Rosa: Bueno, vamos a revisarlo ¿vale?

Juan: Estoy comprobando que ya he aprendido esto del Enfoque Integrado de Género, hemos explicitado la igualdad en los objetivos, tenemos acciones específicas para mujeres, acciones de igualdad y acciones generales. Hemos previsto los resultados y los impactos para cada género... pero ahora..., analizando esto, me entra una duda ¿creéis que vamos a tener mujeres suficientes?

Pilar: Pues claro, al no exigir como requisito de acceso ningún nivel de conocimientos previos, ni experiencia, suponemos que sí. Además para eso está la campaña de captación.

Juan: Vale, pero tengo otra duda..., ¿van a obtener hombres y mujeres el mismo grado de capacitación en electricidad? La acción formativa de capacitación técnica durará 400 horas, por lo contenidos que nos han propuesto los expertos, ¿la aprovecharán en igual medida mujeres que hombres?

Rosa: Creo que ya sé por dónde vas. Es verdad que los chicos tenéis ciertos aprendizajes "no formales"

en ese terreno que os hace situaros ya con una familiaridad mayor. Pero por eso, hemos incluido acciones compensatorias como el Módulo previo de conocimiento de la profesión y el ciclo de conferencias sobre referentes profesionales. Esto permitirá estimular la participación a la vez que ayuda a optimizar los aprendizajes posteriores. El resto serán... diferencias individuales. Habrá, probablemente también algún hombre que no lo aproveche.

Pilar: *¡Eso es!, tenemos dos acciones positivas para corregir los puntos de partida desiguales que hemos detectado en el diagnóstico. Pero, no sé, hay algo que no me encaja, hemos comprobado en el diagnóstico que las mujeres tienen menor disponibilidad horaria que los hombres y aunque sea como una acción positiva, les exigimos más tiempo de presencia en el proyecto, ¿no?, ¿no las estaremos penalizando?*

Juan: *¡Claro! quizás tengas razón, en total, las mujeres hacen 100 horas más que los hombres y luego tienen, también, las prácticas retribuidas en empresa. La verdad es que deberíamos compensar este desequilibrio con algún módulo previo dirigido a los chicos, de modo que el tiempo de aprendizaje se acercase en duración para mujeres y hombres. ¿Qué podríamos hacer...?. ¡Ya lo tengo! Podríamos programar contenidos relacionados con el tema de conciliación familiar, la Igualdad de Oportunidades o algo relacionado con aprender a compartir espacios laborales, repartir el empleo...*

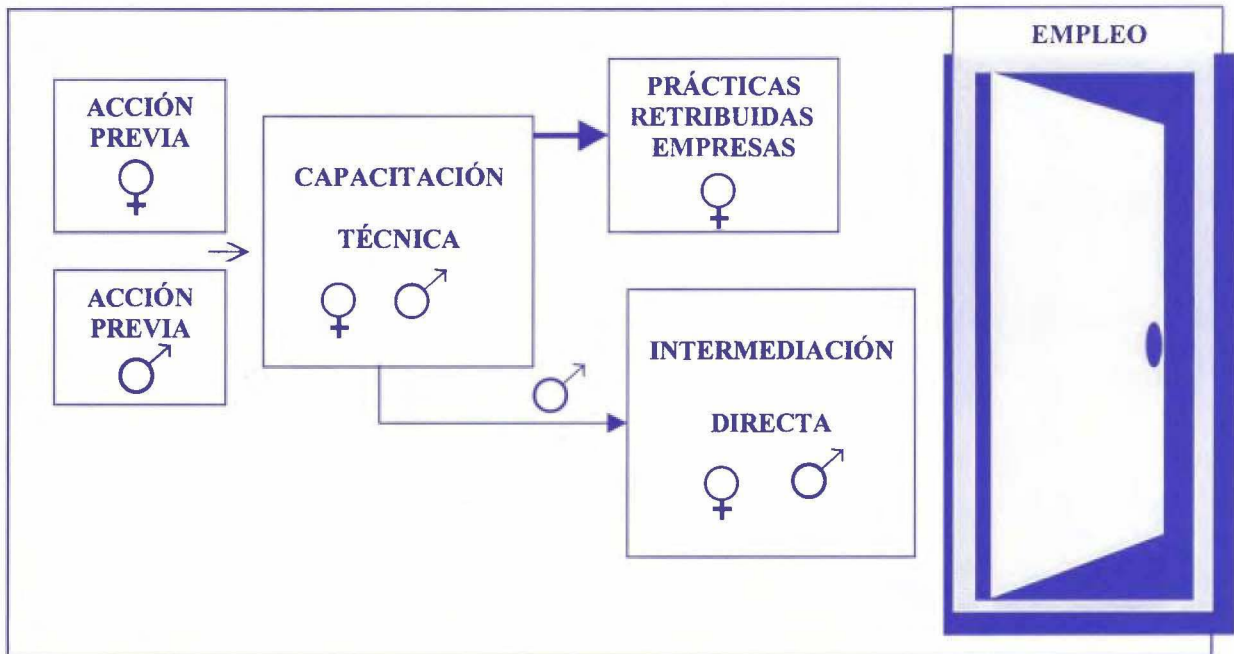
Rosa: *me parece interesante, eso es una acción positiva dirigida a los hombres y además de interés estratégico*

para hombres y mujeres porque incide en el cambio de roles.

Pilar: *estoy sorprendida, hace un momento tenía claro que el proyecto pasaba todos los filtros pero me doy cuenta que la evaluación del impacto de género nos indica que necesita reajustes.*

Rosa: *¡Por supuesto! Ya hablaremos luego de las medidas de apoyo ¡Manos a la obra!*

Después de varias reflexiones, optan por programar un plan formativo que se inicie con dos acciones previas con contenidos específicos para cada sexo. Cada acción previa, en este caso tiene una duración igual para unos que para otras, lo único que con contenidos diferentes. Una vez finalizada y dado que, por tratarse de una actividad tradicional y mayoritariamente ocupada por los hombres, las mujeres tienen mayores dificultades para incorporarse a ese empleo han decidido mantener las prácticas retribuidas en empresa exclusivamente para ellas (complementándolas con una ampliación en la guardería), pasando posteriormente, ambos, a participar de un programa de intermediación directa, que sin duda, facilitará los objetivos de inserción. El esquema final del Plan formativo es el siguiente:



Juan: *Y... eso de las prácticas ¿estáis seguras que beneficia a las mujeres?*

Pilar: *¡claro! Aunque... lo cierto es que ellos inician antes su proceso de intermediación, quizás los contraten antes.*

Rosa: *Bueno, bueno, de tanto darle vueltas nos estamos liando. Las prácticas son una Acción Positiva para ellas por varios motivos:*

- ✦ *Se relacionan, inmediatamente terminada la formación, con las empresas, por lo tanto tienen bastantes posibilidades de que las contraten sin pasar a intermediación.*
- ✦ *Son una demostración práctica de que las mujeres pueden desempeñar eficazmente esa ocupación. Así, a la vez que ellas aprenden vamos creando una referencia positiva para el empresariado. Esto es de interés estratégico.*

INFORMACIÓN/ IDENTIFICACIÓN

- ↳ Diagnóstico. Análisis de contexto
- ↳ Colectivo destinatario.
- ↳ Agentes implicados

PLANIFICACIÓN/ FORMULACIÓN

- ↳ Objetivos.
- ↳ Contenidos/Acciones.
- ↳ Medios

EVALUACIÓN

- ↳ Evaluación previa:
- ↳ Coherencia interna
- ↳ Viabilidad
- ↳ Integración de la dimensión de género

¿Sigo?

Pilar y Juan: Nooo, ¡No hace falta!

Una vez realizada la evaluación previa o ex ante, nuestro equipo introduce las modificaciones necesarias y hace la redacción definitiva del mismo. El proyecto está listo para su aprobación y posterior ejecución.

Elaboración de un Proyecto



notas

De este capítulo me ha parecido fundamental:

En mi trabajo cotidiano incidiría en:

Para aplicarlo necesito:



VI. GLOSARIO

Acciones Positivas: Medidas para compensar la situación de desigualdad. Inciden en el punto de partida, tienen carácter temporal para equilibrar las diferentes situaciones de partida de mujeres y hombres.

Agentes de socialización: Conjunto de instrumentos que utiliza la sociedad patriarcal para perpetuarse mediante la educación y el adiestramiento en valores, comportamientos, normas... Están constituidos primordialmente por la familia, la religión, la escuela, los medios de comunicación y el lenguaje.

Ambito productivo: Espacio en el que se desarrollan todas aquellas actividades valoradas socialmente como útiles, bien porque tienen una traducción económica inmediata, bien porque sus efectos se dejan sentir colectivamente.

Ámbito reproductivo: Espacio donde se desarrollan las actividades dirigidas al mantenimiento y reposición de la mano de obra. Está ocupado fundamentalmente por mujeres. Las funciones y tareas no son valoradas socialmente, aunque son imprescindibles para la buena marcha de la sociedad porque permiten que otras personas, en su mayoría hombres, liberen tiempo para desarrollar actividades públicas.

Androcéntrica: Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia se cuenta desde la perspectiva del género masculino.

Categorías profesionales: Posición jerárquica que ocupan los puestos de trabajo dentro de una rama de actividad.

Ciclo de vida de un proyecto: Cada una de las fases que componen y desarrollan un proyecto.

Condiciones laborales: Aspectos que configuran un puesto de trabajo teniendo en cuenta el medio en el que se realiza (aire libre, lugar cerrado, ruidos...), las posibilidades de promoción, el salario, los incentivos, el horario, tipo de jornada, el tipo de contrato, etc.

Convenio colectivo: Acuerdo entre la dirección y los trabajadores y trabajadoras de una

empresa o sector sobre las condiciones laborales. En su elaboración suelen intervenir la patronal y los sindicatos.

Diagnóstico: Acción de investigación dirigida a conocer la situación de un territorio y sus habitantes con el fin de poder tomar decisiones para la intervención. Constituye el punto de partida para elaborar un proyecto.

Diferencia: Conjunto de características que hacen que cada persona sea única e irrepetible en relación con las demás.

Directivas: Norma Comunitaria de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros.

Discriminación positiva: Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Discriminaciones directas: Tratar de forma desigual o con un trato de inferioridad a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, por ejemplo en función de su sexo.

Discriminaciones indirectas: Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras, que resultan desfavorables para un colectivo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desfavorable de la que parte ese colectivo.

Diversificación profesional: Intervenciones destinadas a ampliar las opciones de elección profesional de una persona o grupo de personas. Se habla de necesidad de diversificación profesional al referirse a colectivos que eligen entre muy pocas actividades u ocupaciones.

División sexual del trabajo: Reparto de tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo que han producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres y que se valoran de un modo desigual en la sociedad.

Empleo: Actividad realizada por las personas para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración.

Enfoque Integrado de Género: Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Se conoce también como Mainstreaming de género.

Estereotipos de género: Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.

Estructura ocupacional: Distribución y organización de las ocupaciones.

Evaluación ex-ante: Valoración de los resultados e impactos previsibles de un proyecto en función de sus contenidos y planificación para reducir la probabilidad de fracaso. También se denomina Evaluación Previa.

Género: Según Gerda Lerner el género es "la definición cultural de la conducta que se considera apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado".

Igualdad Formal: Igualdad de derecho. Supone la equiparación de hombres y mujeres ante el ordenamiento jurídico.

Igualdad Real: Situación de paridad efectiva entre mujeres y hombres.

Impacto diferencial de género: Técnica de análisis que muestra los resultados desiguales en mujeres y hombres de una intervención concebida aparentemente como neutra.

Indicadores: Hecho o conjunto de hechos observables cuya presencia o ausencia permite deducir la presencia o ausencia de un fenómeno relevante. Son datos significativos de una situación que facilitan la medición de la misma y el conocimiento de su evolución.

Indicadores de género: Hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de hombres y mujeres. Permiten conocer y seguir la evolución de las intervenciones.

Lenguaje: Estructura la percepción de la realidad. Responde a los valores imperantes de la sociedad en la que se utiliza. El lenguaje sexista encierra los valores de la sociedad

patriarcal y estructura una percepción sexista de la realidad.

Medidas específicas: Líneas de intervención dirigidas a un solo colectivo desfavorecido, en este caso a mujeres o a hombres. Pretenden igualar el desigual punto de partida respecto al objeto de la intervención. El contenido trata la problemática específica, intentando superar los obstáculos que impiden la igualdad.

Medidas generales: Líneas de intervención dirigidas a actuar con mujeres y hombres conjuntamente teniendo en cuenta las necesidades de ambos. Eso implica integrar la perspectiva de género en la intervención.

Patriarcal: Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponde al patriarca "el gobierno de los padres" y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el "poder" del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los varones.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferencial de género.

Población activa: Conjunto de personas en edad de trabajar, que tienen o no un empleo.

Población parada: Es la diferencia entre población activa y ocupada.

Población ocupada: Conjunto de personas que tienen empleo.

Políticas de Igualdad de Oportunidades: Medidas y estrategias de regulación que tratan de equilibrar los colectivos entre sí. Marcan las acciones concretas a desarrollar en un

tiempo determinado y suelen concretarse en los planes de igualdad de oportunidades (comunitarios, estatales, locales...)

Políticas específicas: Conjunto de acciones dirigidas a mejorar la posición de un colectivo para que llegue a ocupar posiciones de igualdad respecto del resto, eliminando los obstáculos discriminatorios y compensando los efectos generados por las mismas. En el caso de las mujeres las constituyen las directrices, planes, programas, iniciativas y medidas dirigidas específicamente a las mujeres.

Principio de Igualdad de Oportunidades: Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

Principio de igualdad: Premisa fundamental en las sociedades democráticas derivada de las revoluciones burguesas. Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas) y merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica tanto la creación de un marco legal como la aplicación de su contenido. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Proceso de socialización diferencial: Mensaje que emite la sociedad patriarcal, compuesto por un conjunto de valores, pautas y normas que marcan como ser mujer o como ser hombre. El mensaje es único y coherente, emitido por un grupo diverso de agentes de socialización durante toda la vida de una persona.

Proyecto: Intervención planificada, dirigida a transformar una situación de partida (diagnóstico) y alcanzar la situación deseada.

Rama de actividad: Conjunto de actividades económicas dirigidas a la obtención de un producto o servicio determinado (p. ej. comercial).

Recomendaciones: Acuerdos Comunitarios no vinculantes, que no suponen obligación jurídica para los destinatarios.

Resoluciones: Compromisos políticos del Consejo Europeo que recogen los principios generales para elaborar medidas de carácter legislativo.

Roles de género: Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como "propias" y diferenciadas a hombres y mujeres.

Sector económico: Cada una de las partes en las que se clasifica, de acuerdo a con los criterios de la economía clásica, la actividad económica (primario, secundario, terciario).

Segregación del mercado laboral: Concentración de mujeres y hombres en determinadas profesiones y/o familias profesionales en función de su pertenencia a uno u otro sexo.

Segregación horizontal: Referida a la concentración en determinadas ocupaciones, en función del rol de género.

Segregación Vertical: Referida a la concentración en puestos de baja o nula responsabilidad. Las mujeres desempeñan, en general, los de más baja responsabilidad.

Sexo: Se refiere a los aspectos biológicos que definen e identifican a hombres y mujeres.

Sexismo: Ideología que sostiene la subordinación de las mujeres. Considera que el género masculino tiene una superioridad intrínseca sobre el femenino. Implica jerarquización y distinto valor de la realidad de mujeres y hombres. Refuerza y es reforzado por el patriarcado.

Situación y posición: Conceptos relacionados con las Políticas de Igualdad que remiten a la presencia de mujeres y hombres, tanto horizontal, como verticalmente, en un ámbito de análisis o de intervención. La situación refleja la presencia, la cantidad de mujeres y hombres en una realidad. La posición, el nivel jerárquico o de responsabilidad, se relaciona con el rol de género.

Tasa de actividad: Porcentaje que representan los activos con relación a la población de 16 o más años.

Tasa de ocupación: Cociente entre la población empleada y la población en edad de trabajar.

Tasa de paro: Cociente entre el número de parados y el de activos.

Techo de cristal: Barrera "invisible" construida con los estereotipos de género que dificulta a las mujeres ocupar puestos de poder y desarrollar por completo sus capacidades.

Trabajo: Actividad realizada por las personas para la obtención de bienes o servicios independientemente de su mercantilización. Incluye el trabajo doméstico o voluntario.



VII. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, C.** Hacia una crítica de la razón patriarcal. Anthropos. Barcelona.1994.
- Arenas Fernández, M^a Gloria.** Triunfantes perdedoras. Investigación sobre la vida de las niñas en la escuela. Universidad de Málaga. Instituto Andaluz de la Mujer. Málaga. 1996.
- Autoras varias y autores varios.** Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros. Instituto de la Mujer. Madrid. 1994.
- Autoras varias.** 10 palabras clave sobre mujer. Evd.Estella. 1998.
- Autoras varias.** Mujeres y economía. Icaria. Antrazyt. Barcelona.1999.
- Autores varios.** Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Instituto de la Mujer. Madrid. 1999.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C.** Las mujeres y el trabajo. Fuhem-Icaria. Madrid. 1994.
- Borderías, Cristina.** Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. Icaria. Barcelona. 1993.
- Camps, V.** El siglo de las mujeres. Colección feminismos. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid. 2000.
- Carrasco, C.** El trabajo doméstico. Un análisis económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991.
- CEPAL.** Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del programa de Acción Regional para las mujeres de América latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago de Chile.1999.
- Comisión Europea.** 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Dirección general de empleo, Relaciones Laborales y Asuntos sociales. Dirección General V. 1998.

Comisión Europea. Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas. D.G. V. Bruselas. 1996.

Comisión Europea. El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológico. Documento de trabajo nº 2. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales. Página web de la Comunidad Europea.

Comisión Europea. El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológico. Documento de trabajo nº 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas. Página web de la Comunidad Europea.

Comisión Europea. Evaluación de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales. D. G. XVI. Cuadernos MEANS. Bruselas. 1998.

Comisión Europea. Guía para evaluar el impacto de género. D.G. V. Bruselas 1997.

Comisión Europea. La nouvelle période de programmation 2000-2006: documents techniques par thème. Document technique 3. Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels. Marzo 2000. Página web de la Comunidad Europea.

De la Cruz, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde. Vitoria. 1998.

Durán, María Angeles. De puertas adentro. Instituto de la Mujer. Madrid. 1987.

Engender. Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde. Vitoria. 1997.

Fundación Mujeres. Aplicación del mainstreaming en el ámbito local. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid. 1998.

Gil Ruiz, Juana María. Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Universidad de Granada. Granada. 1996.

Grupo de trabajo metodológico de la NORAD. El enfoque del marco lógico. Manual para la planificación de proyectos orientada mediante objetivos. Instituto universitario de desarrollo y cooperación y CEDEAL. Madrid. 1993.

Instituto de la Mujer. Las conferencias mundiales de las Naciones Unidas sobre las mujeres. Serie Documentos nº 26. Madrid 1999.

Izquierdo, María Jesús J. Cuando los amores matan. Cambio y conflicto en las relaciones de edad y género. Ediciones libertarias. Madrid.2000.

Izquierdo, María Jesús. El malestar de la desigualdad. Colección feminismos. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid. 1998.

Jónasdóttir, Anna G. El poder del amor ¿le importa el sexo a la democracia?. Colección Feminismos. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer, Madrid. 1993.

Lerner, Gerda. La creación del patriarcado. Editorial Crítica. Barcelona. 1990.

Lledó, Eulalia. El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio. Cuadernos de coeducación. Institut de Ciències de l'educació. Barcelona. 1992.

Maruani, M., Rogerat, Ch., Torns, T. Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Icaria. Antrazyt. Barcelona.2000.

Muraro, Luisa. Sobre la autoridad femenina. En Filosofía y género. Pamiela. Pamplona. 1992.

Murillo, Soledad. El mito de la vida privada. Siglo XXI. Madrid. 1991.

Pollack, Molly. Reflexiones sobre indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género. CEPAL. Unidad de Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. 1997.

Puleo, Alicia. Dialéctica de la sexualidad. Cátedra. Madrid. 1992.

Quesada Segura, Rosa. Los Principios de Igualdad de Trato y de Oportunidades en la Negociación Colectiva. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 1991.

Regulación básica en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Material de apoyo a la Formación. Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. FOREM. 1998.

Río, Teresa del. Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 1999.

Rivera, María Milagros. Nombrar el mundo en femenino. Icaria. Barcelona. 1994.

Rubio Marín, Ruth. Mujer e igualdad: la norma y su aplicación. Instituto andaluz de la Mujer. Sevilla. 1999.

Sensi, Dina. Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming. Dossier/Soc97-102512 05 DOO.

Simón Rodríguez, Elena. Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Narcea. 1999.

Sullerot, E. Historia y sociología del trabajo femenino. Península. Barcelona. 1970.

Valcárcel, Amelia. Rebeldes. Plaza y Janés. Barcelona. 2000.