

## REVISIÓN DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS DE CRUZ ROJA CON ENFOQUE DE GÉNERO

	 <small>FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"</small>	<b>PO FSE, EJE 5, Asistencia Técnica</b>
<b>ÁMBITO NACIONAL</b>	<b>Denominación del proyecto</b>	<i>REVISIÓN DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS CON ENFOQUE DE GÉNERO</i>
	<b>Entidad promotora</b>	Cruz Roja Española
	<b>Entidades socias</b>	Sin socios

### DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

#### BREVE DESCRIPCIÓN:

Cruz Roja ha realizado una **revisión y evaluación de su convocatoria de ayudas** a entidades para el desarrollo de proyectos de intervención y/o sensibilización en el ámbito del empleo, con enfoque de género, en el marco de un proceso interno de revisión y mejora de la actividad de la organización. Esta estrategia se dirige a la definición de nuevos retos en el período 2012-2014, en el marco de los parámetros establecidos por el PO FSE de Lucha contra la Discriminación.

Este proceso entraña no sólo la revisión de la convocatoria, sino del Plan de Empleo de Cruz Roja, la elaboración de materiales, la definición de indicadores, la revisión de otros procedimientos y procesos internos, etc.

#### DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta actuación de Cruz Roja se ha desarrollado en la confluencia de un doble diagnóstico.

Por un lado, el de la realidad en que se quiere intervenir: un mercado laboral en el que se producen notables brechas de género, donde las mujeres tienen más dificultades de acceso y permanencia en el empleo; donde tienen más dificultades para crear sus propias empresas y acceder al autoempleo; donde existen brechas salariales de género y segregación horizontal y vertical, entre otros elementos.

Por otro lado, el diagnóstico y la evaluación de los resultados de los proyectos cofinanciados en el marco del PO Lucha contra la Discriminación con enfoque de género.

Esta evaluación ha puesto de manifiesto que los proyectos no suelen establecer objetivos cuantitativos vinculados a la superación de las desigualdades de género y a la mejora de la posición de la mujer que permitan su posterior evaluación (en algunos casos se habla del abandono de manera progresiva del servicio doméstico, la diversificación, pero no se sabe en qué medida, en cuántas mujeres y hombres repercute, etc.)

#### OBJETIVOS:

El objetivo general de este proceso interno de revisión y mejora es, en consecuencia, el de analizar y avanzar en el compromiso por reducir las desigualdades de género en el mercado

laboral.

Este objetivo general se traduce en los siguientes objetivos específicos:

- Analizar qué ha significado la estrategia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesta en marcha en los proyectos de empleo de Cruz Roja, en el marco del PO de Lucha contra la Discriminación.
- Identificar fortalezas y debilidades en materia de igualdad, en este contexto.
- Establecer nuevos indicadores y resultados esperados para los retos planteados.

La igualdad de oportunidades se define mediante el establecimiento de objetivos concretos de igualdad y mecanismos de medición de su evolución e impacto.

#### ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

La principal actuación de este proceso de carácter interno a Cruz Roja es el desarrollo de un informe que recoge los resultados de la revisión y el análisis de la convocatoria y de los proyectos, y define los retos de futuro para la organización con enfoque de género. Además, se ha desarrollado una estrategia que implica la revisión de los procesos de gestión y la mejora de las competencias de los equipos de la propia organización.

- En lo relativo a la [convocatoria de ayudas](#) para proyectos (de intervención directa con personas y de sensibilización) en el ámbito del empleo, se han propuesto mejoras de cara a futuras ediciones.

Así, y partiendo de las brechas ya señaladas, se han establecido nuevos indicadores que pretenden incidir en las mismas, mediante el establecimiento de objetivos y límites a los proyectos que pretendan acogerse a las ayudas, por ejemplo, se establece un máximo de un 35% de mujeres insertadas a tiempo parcial del total de personas insertadas a través de los programas de empleo financiados. Asimismo se establecen indicadores que limitan las inserciones de mujeres en el empleo doméstico (al 25%), al objeto de diversificar los sectores donde se producen las inserciones, así como se establecen medidas para promover la diversificación formativa.

En la misma línea, para ayudar a los equipos de Cruz Roja a realizar una evaluación con enfoque de género de los proyectos que en el futuro se presenten a nuevas ediciones de la convocatoria de ayuda, se ha elaborado una [guía para la valoración de proyectos](#).

Finalmente, para ayudar tanto a los equipos de Cruz Roja como a las entidades se han elaborado [cinco guías didácticas](#) que ofrecen pautas y herramientas para la introducción de la perspectiva de género en las iniciativas de inserción laboral para personas en situación de dificultad social.

- En lo relativo a la [gestión de proyectos](#), la incorporación del enfoque de género ha supuesto un nuevo análisis de los perfiles profesionales de mujeres y hombres beneficiarios/as de los programas de empleo de Cruz Roja, lo que a su vez ha influido en la formulación de objetivos diferenciados por sexo. Asimismo, ha supuesto una revisión de las herramientas internas (aplicación informática, memorias, etc.). Se ha proporcionado formación a los equipos en materia de igualdad y, a nivel territorial, se ha promovido la creación de unidades de género, con resultados dispares.
- En la [intervención](#), se ha incorporado el enfoque de género con carácter transversal y específico a los programas y actuaciones en materia de empleo de Cruz Roja, con el doble objetivo de garantizar y estimular la participación femenina, así como de adecuar las actuaciones a las diferencias de género en los perfiles de empleabilidad en la orientación

(contenidos comunes a mujeres y hombres, y contenidos diferenciados en función de sus trayectorias laborales), la formación (por ejemplo, mayor refuerzo de competencias técnicas en mujeres), la intermediación, en las medidas complementarias de apoyo (por ejemplo, transporte y formación), y en las medidas específicas (por ejemplo, habilitación de espacios informales de encuentro para mujeres en el marco del proyecto).

- En la **colaboración con otras instituciones**: Cruz Roja ha incrementado su colaboración con organismos de igualdad, su participación en foros que promueven la igualdad, etc.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

### ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se desarrolla en el marco del **eje 5 de FSE, de Asistencia Técnica**.

### IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

La naturaleza de este proyecto, que se configura como un proceso de transformación interna de los modos de operar y los procedimientos de Cruz Roja, y la multiplicación del mismo a través de su actividad, hace que su impacto y resultados en la igualdad entre mujeres y hombres se midan en términos de cambios internos a las organizaciones.

Hasta el momento se desconoce el impacto que todo este proceso que se está desarrollando pueda tener, si bien desde la propia organización se valora positivamente que se hayan establecido mecanismos que, en lo relativo a la promoción de la igualdad, afecten a todos los proyectos y que estos sean un criterio de medición de los resultados: la igualdad se ha situado en la *agenda* de los proyectos.

Esto implica una permeabilización de toda la organización en lo relativo a la integración de la perspectiva de género en todas las dinámicas de desarrollo de los proyectos ejecutados, en el personal y en la forma de transmitir la misma a las organizaciones participantes en los procesos de subvenciones de Cruz Roja. En términos de impacto puede esperarse que esta estrategia tenga consecuencias muy positivas, a largo plazo, en la igualdad entre mujeres y hombres tanto dentro de Cruz Roja como en sus organizaciones beneficiarias.

### SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):

La sostenibilidad de los resultados positivos de este proceso en la igualdad viene determinada tanto por los cambios en el seno de la organización (en los equipos, los procesos, las formas de trabajar y gestionar, en los procedimientos, etc.) cuanto por la presión ejercida en el resto de agentes y entidades colaboradoras o *stakeholders*, que se verán aleccionado a incorporar el enfoque de género en su propia actividad.

Eso garantiza, independientemente de los recursos asignados, la continuidad de los cambios y por tanto, de sus efectos.

### TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):

Como ya se ha puesto de manifiesto a lo largo del análisis de este proceso, si bien ha de tenerse en cuenta su particular naturaleza y características asociadas a la organización y al tipo de actividades que desarrolla, es factible pensar en replicar el modelo de cambio adoptado en determinadas organizaciones, especialmente organizaciones privadas, pero también en organizaciones que gestionan subvenciones y ayudas.

El enfoque sistemático de revisión de la organización, en sus vertientes interna y externa, con

enfoque de género, resulta replicable o posible de adoptar en otros contextos y/o por otros agentes, siempre que, como desde Cruz Roja se señala, existan los suficientes apoyos institucionales y se dote a los equipos encargados de poner en marcha y ejecutar esta estrategia de formación y recursos para hacerlo.

#### INNOVACIÓN:

La principal innovación se sitúa en la puesta en marcha y la adopción del proceso en sí, por la complejidad, la dimensión y el impacto que dicho proceso tiene y puede tener, tanto en las personas como en las organizaciones.

En este sentido, resultan innovadoras las herramientas diseñadas por Cruz Roja para lograr la introducción del enfoque de género en su propia actividad (por ejemplo, las guías de Empleo y Género para incorporar la perspectiva de género en las iniciativas de inserción laboral para personas en dificultad social, o la lista de comprobación sobre la integración de la perspectiva de género en los proyectos) y en segunda derivada, en las organizaciones (diseño e inclusión de indicadores en la convocatoria y en los proyectos que permitan realizar el seguimiento y evaluar los logros en materia de igualdad de cada uno de los proyectos).



Por ello, esta práctica viene a constituirse como una especie de piloto o proyecto experimental del que se concluyan aprendizajes de interés tanto para la propia Cruz Roja como para otras muchas organizaciones.

#### OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

Cruz Roja considera que el elemento crítico para obtener buenos resultados en un proceso de estas características es situar la igualdad en la *agenda* de los proyectos, con todo lo que ello implica (voluntad, transversalidad, sistematización).

Asimismo y en el marco de los equipos y la gestión de la propia organización, se considera crítica la formación y sensibilización, así como el desarrollo de materiales de apoyo adaptados a las necesidades de los equipos, como medio para superar las barreras ligadas a las dificultades de puesta en práctica de los conceptos o la integración formal del enfoque de género.

#### DATOS DE CONTACTO:

Cruz Roja Española		91335 44 51
		<a href="mailto:informa@cruzroja.es">informa@cruzroja.es</a>
Web: <a href="http://www.cruzroja.es/portada/">http://www.cruzroja.es/portada/</a>		