



RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

**CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS
EN LA INTRODUCCIÓN DEL PRINCIPIO
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LOS FONDOS
ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE
COHESIÓN**

ÍNDICE

1. [Introducción: ¿Por qué este Catálogo?](#)
 - 1.1. **Justificación**
 - 1.2. **Objetivos**
 - 1.3. **Destinatarios**
2. [Metodología](#)
3. [Una panorámica de las buenas prácticas presentadas](#)
4. [Catálogo de buenas prácticas en la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión](#)
 - 4.1. [Programa concil-IAM](#) Andalucía.
 - 4.2. [GUADALINFO](#) Andalucía.
 - 4.3. [Proyectos de investigación con perspectiva de género](#) Asturias.
 - 4.4. [Escuela de emprendedoras y empresarias](#) Asturias.
 - 4.5. [Plan Cantabria en Red. AISLA2](#) Cantabria.
 - 4.6. [FORMATIC Cuenca](#) Castilla La Mancha.
 - 4.7. [Campaña de publicidad “Progresamos con Europa”](#) Castilla La Mancha.
 - 4.8. [Plan regional de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2007-2010](#) Castilla la Mancha.
 - 4.9. [Curso “La integración de la Perspectiva de Género en las intervenciones de FEDER y FSE”](#) Castilla y León.
 - 4.10. [Programa Óptima](#) Castilla y León.
 - 4.11. [Promover el autoempleo en Castilla y León](#) Castilla y León.
 - 4.12. [El perfil de la emprendedora de éxito: Evaluación de competencias y talento emprendedor](#) Cataluña.
 - 4.13. [Temps per Temps](#) Cataluña.
 - 4.14. [Hogar dulce hogar, ¿para quién?](#) Extremadura.
 - 4.15. [Curso de liderazgo de la mujer en el deporte](#) Extremadura.
 - 4.16. [Agentes de Igualdad de Género en el Empleo](#) Extremadura.

- 4.17. [Ayudas para el fomento de la corresponsabilidad](#) Galicia.
 - 4.18. [Eles también](#) Galicia.
 - 4.19. [Centro de Investigación Biomédica](#) La Rioja.
 - 4.20. [Políticas Activas de Empleo: medidas de igualdad](#) La Rioja.
 - 4.21. [Instrumentos para integrar la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en actuaciones cofinanciadas por Fondos Estructurales](#) Madrid.
 - 4.22. [Lidera habilidades y Red Lidera](#) Madrid.
 - 4.23. [Centro de información y atención integral a la mujer](#) Melilla.
 - 4.24. [Escuela infantil de primer grado "Infanta Leonor"](#) Melilla.
 - 4.25. [Empleo y Conciliación 2007-2010](#) Navarra.
 - 4.26. [Pactos Locales por la Conciliación. PLxC](#) Navarra.
 - 4.27. [Programa Sendotu](#) País Vasco.
 - 4.28. [Línea 3 del Ferrocarril Metropolitano de Bilbao](#) País Vasco.
 - 4.29. [Red de Viveros Empresariales](#) Fundación INCYDE.
 - 4.30. [Revisión de la convocatoria de ayudas de Cruz Roja con enfoque de género.](#) Cruz Roja Española.
5. [Anexos](#)
- 5.1.1. [Protocolo para la detección de buenas prácticas en la introducción del mainstreaming de género en las actuaciones cofinanciadas con fondos FEDER, FSE y Fondo de Cohesión](#)
 - 5.1.2. [Ficha de recogida e identificación de buenas prácticas](#)
 - 5.1.3. [Ficha de evaluación de buenas prácticas](#)

1. INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ ESTE CATÁLOGO?

1.1. JUSTIFICACIÓN

La elaboración de este Catálogo de Buenas Prácticas responde a uno de los objetivos primigenios de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013, desde su constitución: mostrar que la integración del principio horizontal de igualdad es posible mediante la presentación de un conjunto de prácticas seleccionadas por su carácter ejemplificante, de diverso tipo y condición, así como proporcionar herramientas al respecto a los organismos que operan con Fondos Europeos en nuestro país.

En este sentido, el compendio que a continuación se presenta es una muestra de los avances que se están produciendo en nuestro país en la integración de la perspectiva de género en los proyectos cofinanciados por los Fondos Europeos.

1.2. OBJETIVOS

El **objetivo final** de este catálogo, en el que se han detectado, identificado y recopilado una serie de buenas prácticas desarrolladas a lo largo y ancho de todo el territorio, es fomentar la adopción de prácticas idóneas en la introducción de la perspectiva de género en todas las fases de intervención con Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión por parte de los operadores involucrados en la gestión y la administración de los Fondos.

Objetivos específicos:

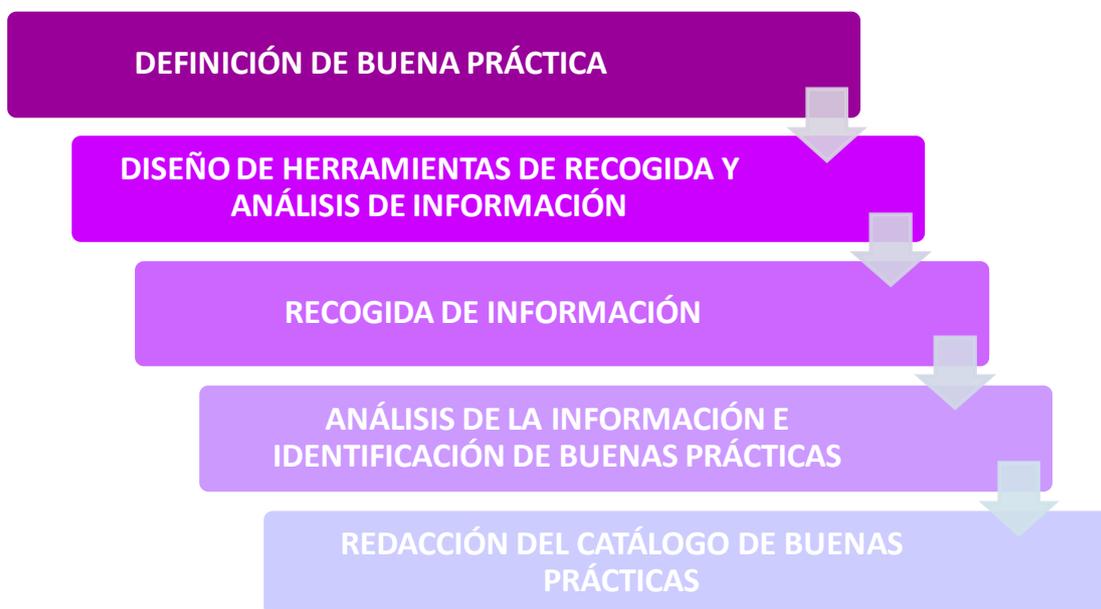
- Poner en valor las experiencias desarrolladas, demostrando que **HACERLO ES POSIBLE**. Se trata, en definitiva, de mostrar **EXPERIENCIAS EJEMPLARES** que sirvan de aliciente y motivación para otras entidades.
- Evidenciar el **VALOR AÑADIDO COMUNITARIO** de los proyectos financiados con los Fondos en términos de contribución a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.
- **CAPITALIZAR Y APRENDER DE LOS MÉTODOS** empleados por estos organismos o entidades, identificando los elementos y dimensiones que garantizan el éxito para hacer viable la aplicación de las prácticas en otros contextos.
- A partir de esa identificación de metodologías, contribuir a posibilitar la **TRANSFERENCIA** de estas prácticas adaptadas a las realidades particulares de cada entidad y proyecto.
- Recopilar buenas prácticas para la **DIVULGACIÓN DE LOS CASOS DE ÉXITO** en la introducción del mainstreaming de género, y para convertirse en una guía de referencia para los organismos involucrados en la gestión de los Fondos.

1.3. DESTINATARIOS/AS

Este compendio de buenas prácticas se dirige a todos aquellos organismos que, en cualquier ámbito territorial, están involucrados en alguna de las fases de ejecución de los Fondos Europeos. Entre dichos organismos se encuentran los Organismos de Igualdad que además de velar por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las intervenciones cofinanciadas por dichos Fondos pueden llevar a cabo actuaciones específicamente dirigidas a promover dicha igualdad y juegan un papel muy relevante en la consecución de los objetivos de este catálogo.

2. METODOLOGÍA

La metodología puesta en práctica para la elaboración de este catálogo ha consistido en un proceso desarrollado a lo largo de diversas fases, como muestra la siguiente ilustración:



6

Con carácter general, el catálogo se ha realizado con la participación activa de los organismos y entidades participantes en la Red de Políticas de Igualdad, tanto de los organismos de igualdad de las CC.AA., como los organismos intermedios y los gestores de fondos, cuyo papel ha sido fundamental a lo largo de todo el proceso, y sin cuyo esfuerzo este catálogo no hubiera sido posible.

- En una **PRIMERA FASE O FASE PRELIMINAR**, se procedió a desarrollar el concepto de buena práctica asociada al ámbito de actuación del catálogo, alcanzando la siguiente definición consensuada con las entidades participantes en la Red:

UNA BUENA PRÁCTICA EN LA INTRODUCCIÓN DEL **MAINSTREAMING DE GÉNERO** EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS POR LOS FONDOS ES AQUÉLLA QUE **INTRODUCE TRANSVERSALMENTE CON ÉXITO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIVERSAS FASES DE INTERVENCIÓN DE LOS FONDOS**, LOGRANDO **REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO Y LAS DESIGUALDADES** ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES

La definición no sólo establecía una delimitación conceptual del tipo de prácticas buscadas, sino que también establecía una doble restricción relativa al ámbito de actuación de las intervenciones, en el siguiente sentido:

- **ATENDIENDO A LOS FONDOS**, las buenas prácticas seleccionadas debían llevarse a cabo en el marco de FEDER, FSE y Fondo de Cohesión. Así, se ha buscado la **DIVERSIFICACIÓN** de las buenas prácticas seleccionadas mediante la recogida y recopilación, en la medida de lo posible, de iniciativas relativas a **DIFERENTES EJES DE ACTUACIÓN Y TEMAS PRIORITARIOS** de los Fondos. En este sentido, en la metodología diseñada para la selección y evaluación de las actuaciones se establecieron determinados ámbitos denominados “críticos” de actuación¹, entendiendo como tal aquellos ámbitos en que el principio de igualdad entre mujeres y hombres no se suele aplicar y que revisten un particular interés en términos de su impacto en la igualdad. Este objetivo de diversificación ha presidido todo el proceso de trabajo en la elaboración de este catálogo.
- **ATENDIENDO A LAS FASES DE EJECUCIÓN DE LOS FONDOS Y LOS NIVELES DE ACTUACIÓN**, se ha tratado de que esta recopilación de buenas prácticas recoja experiencias exitosas, en la medida de lo posible, en todas las fases de intervención de los Fondos (diseño y programación, gestión, seguimiento y evaluación), si bien han existido ciertas limitaciones, como pone de manifiesto el epígrafe posterior de este documento.

Asimismo, este catálogo da cabida a proyectos desarrollados **EN CUALQUIER NIVEL TERRITORIAL DE INTERVENCIÓN** (nacional, autonómico o local), y cuya ejecución se encuentra **EN PROCESO Y/O ESTÁ TERMINADA** en el actual período de programación, si bien se han priorizado aquellas prácticas puestas en marcha y en ejecución en el período de programación vigente.

Además de estos elementos, se ha realizado una selección y análisis de prácticas que cumplieran los principios intrínsecos a cualquier buena práctica, esto es, que se trate de una actuación, metodología o modelo de intervención **INNOVADOR, EFICAZ, SOSTENIBLE Y TRANSFERIBLE**².

- En **SEGUNDA INSTANCIA**, se procedió a diseñar y a desarrollar los **INSTRUMENTOS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN** (presentados en los anexos metodológicos), así como a desarrollar materiales de apoyo para los organismos gestores, con el objeto de que dispusieran de pautas claras y homogéneas para la preselección de las prácticas que luego habrían de componer este catálogo.
- La **TERCERA FASE** ha consistido en **PRESELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA**, realizada por cada uno de los organismos de igualdad de los diferentes territorios. Una vez realizada la preselección, se procedió a una la solicitud de la información a través de las fichas estandarizadas y tras la recopilación, al análisis de las mismas.

¹ Ver Protocolo para la detección de buenas prácticas en la introducción del mainstreaming de género en las actuaciones cofinanciadas con fondos FEDER, FSE y Fondo de Cohesión, en el anexo metodológico.

² Ver Protocolo para la detección de buenas prácticas en la introducción del mainstreaming de género en las actuaciones cofinanciadas con fondos FEDER, FSE y Fondo de Cohesión, en el anexo metodológico.

- En **CUARTO LUGAR**, se ha procedido **A LA AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LOS DIFERENTES** organismos, al objeto de completar el contexto y de profundizar en el **ANÁLISIS DE LOS DISTINTOS PROYECTOS**.
- **FINALMENTE**, se ha realizado un **ANÁLISIS VALORATIVO CONJUNTO** de las buenas prácticas seleccionadas y de los elementos más destacados en términos de **TRANSFERIBILIDAD**.

3. UNA PANORÁMICA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PRESENTADAS

3.1. DESCRIPCIÓN DE LAS PRÁCTICAS: ORGANISMOS PROMOTORES, ALCANCE TERRITORIAL Y FONDOS COFINANCIADORES

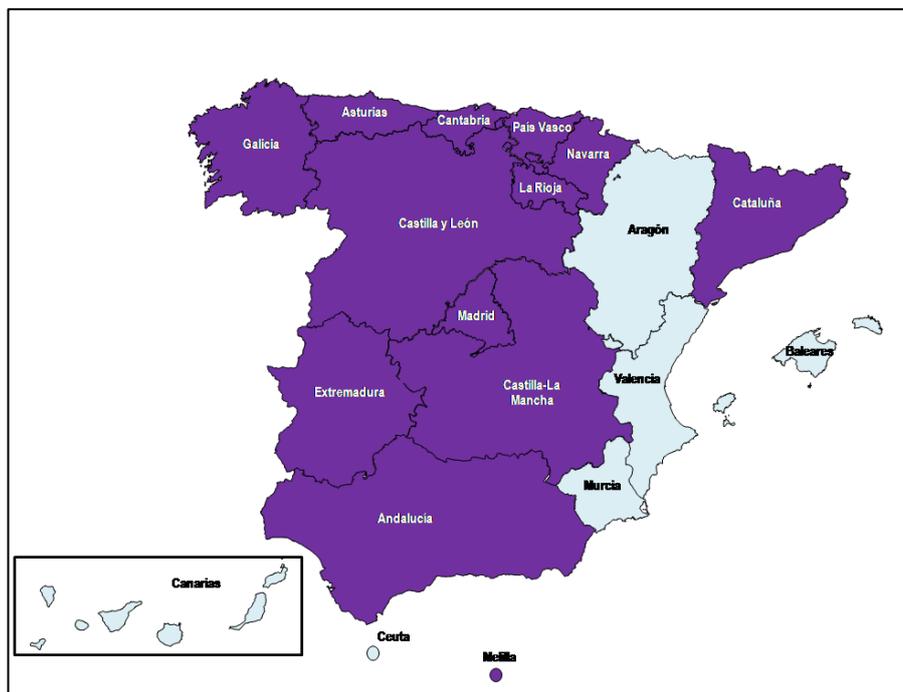
Este catálogo se compone de **30 BUENAS PRÁCTICAS**, cofinanciadas por los Fondos Estructurales y/o el Fondo de Cohesión, en la incorporación del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres.

Los **ORGANISMOS PROMOTORES** de estas buenas prácticas son los siguientes:

Instituto Andaluz de la Mujer	Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía	Dirección General de Economía e Innovación del Principado de Asturias
Instituto Asturiano de la Mujer	Ayuntamiento de Cuenca	Dirección General de Economía y Asuntos Europeos del Gobierno de Cantabria
Servicio Regional de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM)	Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha	Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León
Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León	Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)	Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya
Instituto Extremeño de la Mujer	Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE)	Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia
Fundación Rioja Salud	Servicio de Políticas Activas de la Dirección General de Formación y Empleo del Gobierno de La Rioja	Subdirección General de Asuntos Europeos e Interregionales de la Comunidad de Madrid
Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid	Viceconsejería de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla	Consejería de Educación y Colectivos Especiales. Gobierno Autónomo de Melilla
Servicio Navarro de Empleo	Instituto Navarro de la Familia y la Igualdad (INAFI)	Asociación Sendotu
Gobierno Vasco, Euskal Trenbide Sarea (ETS)	Fundación INCYDE)	Cruz Roja Española

De estas 30 prácticas, 2 tienen alcance nacional, al haber sido implementadas por dos organismos gestores que cuentan con delegaciones territoriales en todas las CC.AA. españolas (Cruz Roja Española y Fundación INCYDE) y el resto tienen un alcance regional o autonómico, concentrándose en diversas Comunidades Autónomas, tal y como muestra el mapa a continuación.

MAPA DE IMPLANTACIÓN REGIONAL DE LAS BUENAS PRÁCTICAS³.



10

El 33% de estas intervenciones han sido promovidas por organismos de igualdad y el resto por organismos gestores o intermedios de las diferentes CC.AA.

- Atendiendo a los **FONDOS Y TEMAS PRIORITARIOS** de las actuaciones: el 30% (esto es, 9) de las prácticas están cofinanciadas por el FEDER y el 70% por FSE (21). Más en concreto, 11 de las actuaciones de FSE se adscriben al **TEMA PRIORITARIO 69⁴** de *Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes*.
- En los **TEMAS PRIORITARIOS 68⁵**, de *Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas*, **80⁶**, de *Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes, (nacionales, regionales y locales)*, **85**, de *Preparación, implementación, seguimiento y control*, en el marco del Eje 5 de FSE, de “Asistencia Técnica”, y **86** de *Evaluación y estudios; información y comunicación*, en el mismo Eje de FSE, se adscriben 9 prácticas de las presentadas a continuación. El resto de prácticas se reparten entre una diversidad de temas prioritarios y ejes de actuación de los Fondos.

³ Las Comunidades y Ciudades Autónomas que han presentado buenas prácticas están sombreadas en morado y las que no lo han hecho (únicamente seis), en azul claro.

⁴ Eje 2 de FSE, relativo al “Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

⁵ Eje 1 de FSE de “Fomento del espíritu empresarial y adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios”

⁶ También del Eje 2 y del Eje 4 relativo a “Cooperación transnacional e interregional”, de FSE.

Esta adscripción de las prácticas a los diferentes temas prioritarios, ilustra con carácter aproximado el tipo y los ámbitos de desarrollo de las actuaciones cofinanciadas que mejor han sabido integrar la perspectiva de género, durante el periodo de programación 2007-2013.

3.2. VALORACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

En síntesis, es posible afirmar que las actuaciones a continuación presentadas constituyen, **MÁS QUE UN COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS, UN CONJUNTO DE PRÁCTICAS BUENAS** en la integración del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres, en la medida en que no se trata de casos de integración de este principio, en todas sus fases, de manera exhaustiva, sistemática y monitorizada, sino que se trata de intervenciones que, desde el punto de vista de la metodología aplicada para la elaboración de este catálogo, presentan los avances realizados en este sentido en el marco de intervención de los Fondos mediante aplicaciones acertadas del mismo.

En este sentido, todas las prácticas cuentan con elementos rescatables para su desarrollo en otros contextos y por otros agentes, que generan valiosos aprendizajes sobre los obstáculos y las resistencias en la integración del principio de igualdad en las diferentes fases de las intervenciones, las posibles maneras de solventarlo, los resultados inesperados, los elementos de éxito, etc.

En ese sentido, el **VERDADERO VALOR DE ESTAS PRÁCTICAS** reside en su **FUNCIÓN EJEMPLIFICADORA** para otros organismos y entidades del universo de los Fondos Europeos.

En lo relativo al análisis de los criterios utilizados en la selección y evaluación de las prácticas propuestas se puede concluir con el siguiente escenario:

11

IMPACTO:

En lo concerniente al **IMPACTO ESTRATÉGICO Y OPERATIVO** de las actuaciones analizadas, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, estas operaciones contribuyen con carácter general a la generación de una sociedad más igualitaria.

- Si bien empieza a detectarse que en varias de las actuaciones presentadas **SE ESTABLECEN OBJETIVOS** cuantitativos de impacto, mediante indicadores al efecto, susceptibles de realizar un seguimiento y una evaluación de los mismos en el transcurso y al final de la ejecución de cada una de las intervenciones, aún son reducidas las intervenciones en que este paso imprescindible para analizar el impacto en términos de igualdad se produce.
- En algunos casos, para cuantificar el impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, se definen **indicadores de resultados** que permiten aventurar de manera aproximada el alcance que una determinada actuación tiene en la situación de mujeres y hombres en un ámbito específico.

El impacto positivo de una actuación en la igualdad entre mujeres y hombres puede verse reforzado o multiplicado por los cambios producidos dentro de las organizaciones y en su entorno más cercano, tales como la modificación de las mentalidades sociales mediante: el establecimiento de referentes femeninos, la sensibilización de agentes clave, la promoción de aprendizajes dentro de las organizaciones, los cambios en los procedimientos y los procesos

internos de las organizaciones, la adopción de nuevos protocolos de actuación, etc. Estos procesos y su impacto en la igualdad, sin embargo, difícilmente pueden recogerse a través de los indicadores cuantitativos, por lo que requieren de indicadores cualitativos.

- En síntesis, lo más significativo de las actuaciones analizadas es el **IMPACTO INTANGIBLE** que estas actuaciones están teniendo y pueden tener en los próximos años en la generación de condiciones sociales favorables a la igualdad entre hombres y mujeres.

INNOVACIÓN Y TRANSFERIBILIDAD:

El ejercicio de la **INNOVACIÓN** en un contexto como el establecido reglamentariamente por los Fondos Europeos resulta, a la luz de las actuaciones analizadas, un reto difícilmente alcanzable por las restricciones financieras, administrativas y procedimentales, consustanciales a dichos Reglamentos.

A pesar de ello en las actuaciones analizadas es posible destacar diversos elementos innovadores que merecen ser puestos en valor:

- Se detecta la innovación en la integración del principio de igualdad a **ÁMBITOS POCO COMUNES** o en los que no se había incorporado con anterioridad. Así, el desarrollo de un curso de liderazgo de la mujer en el deporte, cofinanciado con Fondos Europeos, constituye un ejemplo de este enfoque.
- Son especialmente destacables los procesos de innovación relativos a la aplicación de **METODOLOGÍAS ADOPTADAS DE OTROS CONTEXTOS O ÁMBITOS**. Uno de los casos más destacables en este sentido es el proceso participativo con enfoque de género que se empleó en el diseño de la ampliación de la línea 3 de metro de Bilbao, un proceso poco habitual en la construcción de infraestructuras de este tipo.
- **INNOVACIONES ASOCIADAS A LOS PROCEDIMIENTOS O A LOS MECANISMOS PUESTOS EN MARCHA PARA DESARROLLAR LA ACTUACIÓN**. Un ejemplo en este sentido sería la actuación de cooperación transnacional para establecer una red de entidades públicas y asociaciones de hombres por la igualdad, para la participación masculina en las políticas de igualdad.
- Finalmente, el uso de determinadas herramientas e instrumentos en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, como las **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA** a favor de las mujeres, sigue resultando innovador, por cuanto la existencia de un marco regulador que lo posibilite no ha propiciado que en la práctica se normalicen o extiendan este tipo de iniciativas. Un ejemplo de ello son las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación con perspectiva de género, dirigidos a investigadoras.

Por lo que respecta a la **TRANSFERIBILIDAD** de las prácticas de este catálogo, entendida como la posibilidad de réplica en otros contextos, es posible afirmar que en su conjunto se trata de actuaciones, que tanto por su temática como por la metodología y los recursos requeridos para su ejecución, son trasladables a otros contextos. Un número escaso de actuaciones de este catálogo son prácticas de tipo procedimental o procesal, aplicadas internamente y vinculadas fuertemente a las organizaciones, de ahí

que puedan tener más dificultades para ser replicables como tal, si bien muestran ciertos elementos de interés rescatables para otras organizaciones.

SOSTENIBILIDAD:

Otro de los criterios utilizados en el análisis de las buenas prácticas presentadas es el de la **SOSTENIBILIDAD** de las mismas, entendida como la perdurabilidad de los resultados positivos esperados del proyecto, una vez concluido, así como del impacto positivo que la actuación tiene en la situación de las personas beneficiarias de la actuación, en este caso, en lo relativo a la igualdad.

Si bien no se dispone de información relativa a datos económicos ni previsiones de continuidad en el tiempo, y en algunos casos se pone de manifiesto una alta dependencia de los recursos comunitarios para su sostenibilidad⁷, el análisis del diseño y planificación de las iniciativas analizadas, así como de su metodología, permite aventurar en la mayor parte de los casos una continuidad en el tiempo de esos efectos positivos esperados en la igualdad entre mujeres y hombres. Ello se debe, como ya se mencionaba con anterioridad, a los elementos de refuerzo y expansión de cambios favorecedores de la igualdad entre mujeres y hombres, que se han detectado en dichas prácticas y que, por tanto, ya se vienen poniendo en marcha.

Estos elementos son fundamentalmente los siguientes:

- La **PROYECCIÓN PLURIANUAL** de las intervenciones, con objetivos planteados a medio y largo plazo y la vocación de proyectarse como líneas de trabajo con continuidad en el futuro bajo la tutela directa de las organizaciones que las gestionan.
- La **ASIGNACIÓN DE RECURSOS ESPECÍFICOS** para la intervención (físicos, financieros, humanos, etc.), lo que no sólo garantiza que la intervención se desarrolle sino que lo haga con la mayor calidad posible. En este sentido, la disposición de recursos humanos ad hoc con una adecuada formación en materia de igualdad incrementa las posibilidades de un impacto positivo y duradero en la misma⁸.
- La **IMPLICACIÓN DE DIVERSOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN**, de uno o varios niveles territoriales, así como la adopción de **ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES**. La voluntad política y el compromiso con la igualdad de una o varias organizaciones se traduce en la puesta en marcha y la implementación conjunta de proyectos en este sentido, consolidada en la adopción de acuerdos interinstitucionales que reafirman ese compromiso, generando obligaciones para las instituciones firmantes. Bajo estas condiciones, la cooperación entre administraciones públicas suele garantizar la continuidad de las actuaciones y sus resultados.

⁷ Lo que podría hacer pensar que en el momento en que esa cofinanciación desaparezca, la intervención es susceptible de extinguirse.

⁸ Sobre este particular hay que reseñar que ninguna de las intervenciones de este catálogo ha puesto en práctica presupuestos sensibles al género, si bien algunas de ellas han dedicado íntegramente sus recursos financieros a actuaciones destinadas exclusivamente a las mujeres. Por lo que respecta a la presencia de las mujeres en las intervenciones, en la mayoría de las actuaciones desglosadas se ofrecen datos recogidos (o estimados) de la población femenina beneficiaria de las mismas, que sin embargo no siempre se recogen en lo relativo a su presencia equilibrada en todas las fases y a todos los niveles, de la puesta en marcha y ejecución de las actuaciones.

- La **IMPLICACIÓN DE AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS Y OTRAS ENTIDADES DE LA SOCIEDAD CIVIL** (instituciones educativas, asociaciones, etc.) refuerza y cimenta la intervención, y funciona como correa de transmisión de sus resultados en la sociedad. Asimismo, la generación y suscripción de pactos con estas entidades reproduce un *gran acuerdo social* en el ámbito territorial de que se trate, que consolida la intervención y sus resultados en el tiempo, al contar con el compromiso y el consenso social.
- La intervención de los **ORGANISMOS DE IGUALDAD** en las intervenciones refuerza la calidad y perdurabilidad de sus resultados.
- El establecimiento de **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** de las actuaciones, del cumplimiento de la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres permite retroalimentar su ejecución, lo que ha de tener un efecto positivo en la calidad de sus resultados y en la perdurabilidad de los mismos.
- El desarrollo de **PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN Y LOS APRENDIZAJES GENERADOS EN LOS AGENTES IMPLICADOS** repercute en los procedimientos internos de las organizaciones y por tanto, en el impacto positivo que la actividad de las organizaciones tiene en términos de igualdad entre mujeres y hombres. En la medida en que los aprendizajes se institucionalizan en el marco de las actividades de la organización (en las políticas, los procedimientos, los programas y proyectos concretos), se garantiza la perdurabilidad de sus resultados.
- Finalmente, otro de los elementos que favorece la sostenibilidad de los resultados positivos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, es la **PROMOCIÓN DE PROCESOS DE CAMBIO SOCIAL**, en particular mediante la generación de nuevos referentes que rompan con los estereotipos de género. Por ejemplo, favorecer el emprendimiento femenino y sentar las condiciones para que las mujeres creen sus propias empresas rompe estereotipos en este ámbito, y favorece la emergencia de nuevos referentes (femeninos) en el mundo empresarial y laboral, lo que sirve a su vez de inspiración para otras mujeres y de ejemplo para la sociedad.

Esta es una lista no exhaustiva de elementos dignos de valoración entre las prácticas analizadas en este catálogo que favorecen un impacto positivo, de largo alcance en el tiempo, en la igualdad entre mujeres y hombres.

3.3. REFLEXIONES CONTEXTUALES PARA SEGUIR AVANZANDO EN LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El análisis de las prácticas expuestas ofrece una visión de conjunto que hace patente notables progresos pero también áreas de mejora, comunes a la mayor parte de las actuaciones en el marco de los Fondos, en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones cofinanciadas.

- I. En primer lugar, es significativo *el protagonismo de los organismos de igualdad en las actuaciones destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres*. Esta idea se soporta en el hecho de que en el universo de los Fondos Europeos, el papel de los organismos de

igualdad como gestores o beneficiarios de cofinanciación es genéricamente poco relevante⁹ frente a su función supervisora o de vigilancia. Un ejemplo de ello es que más de un 30% de las actuaciones de este catálogo son impulsadas por estos organismos, frente a su reducida presencia en la masa total de actuaciones cofinanciadas en nuestro país.

De alguna manera esto puede estar ligado a un aspecto ya puesto de relieve en la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (2010)¹⁰, como es la opinión extendida entre los organismos gestores de que el papel de la promoción de la igualdad en el universo fondos corresponde a los organismos de igualdad.

- II. Asimismo, es posible afirmar que las actuaciones recogidas en este documento que han llevado a cabo una implementación más completa e integral del principio de igualdad, coinciden con las promovidas por los organismos de igualdad. El reverso de este hecho es que aún muchos de los organismos gestores experimentan y muestran dificultades para poner en práctica el principio de igualdad en sus intervenciones, fundamentalmente a causa de una falta de sensibilidad y de formación de su personal, pero también del desconocimiento de los recursos de apoyo a su alcance¹¹, o de otros motivos (falta de tiempo, falta de recursos humanos y financieros, inaplicabilidad del principio por no ser pertinente, etc.).
- III. Si bien en este catálogo se pone de manifiesto algunos ejemplos muy relevantes de integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones cofinanciadas por el FEDER, se han encontrado dificultades para incluir algún ejemplo del Fondo de Cohesión¹². En este sentido, el 30% de las intervenciones destacadas en este catálogo están cofinanciadas por el FEDER, hecho que confirma la necesidad, por una parte, de reforzar las medidas de sensibilización y formación con organismos gestores y beneficiarios de este Fondo y por otra, de fortalecer este principio en el marco reglamentario específico de FEDER, para lo que esta guía puede ser un instrumento eficaz.
- IV. En términos generales las entidades aún demuestran ciertas dificultades para la integración de un enfoque de género integral que transversalice sistemáticamente, en todas las fases y a todos los niveles el principio de igualdad.

En la medida en que en ocasiones se detecta, a la luz de los datos proporcionados, que la inclusión de este principio se hace manifiestamente explícita en el marco o la programación de las actuaciones, éste puede tender a diluirse durante la ejecución de las mismas. Esto se hace aún más palpable en los procesos de seguimiento que, con frecuencia, a tenor de la información aportada, no suelen monitorizar los avances en la aplicación del principio de igualdad, tanto en términos de resultados como de impacto, lo que repercute en la imposibilidad de evaluar los logros de la intervención en esta materia. Una explicación de ello sería la débil formulación (en caso de hacerse) tanto de los diagnósticos como de los objetivos

⁹ Los Reglamentos de Fondos reconocen su rol fundamental de apoyo al diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actuaciones.

¹⁰ Documento disponible en <http://www.inmujer.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0032-EvaEst.pdf>

¹¹ Como esta Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, o el apoyo de los organismos de igualdad propios de su ámbito territorial de intervención.

¹² Sin descartar que estas prácticas existan, no se ha presentado ninguna a la consideración de esta Red de Políticas de Igualdad, para su inclusión en el catálogo.

de igualdad. Otra explicación radicaría en la falta de indicadores de seguimiento o la utilización de indicadores que sólo ofrecen una perspectiva aproximada del fenómeno que se pretende medir y evaluar.

Así pues, en la concurrencia o agregación de diversas carencias y/o dificultades metodológicas para introducir el principio de igualdad en el transcurso de la intervención, parecen radicar algunas de las claves sobre obstáculos al cumplimiento con esta obligación, que podrían explicar muchas de las resistencias internas de las organizaciones a este respecto.

- V. Por último, y para concluir, es posible afirmar que **ciertas herramientas o instrumentos de los procesos de mainstreaming de género que resultan fundamentales para garantizar su impacto, apenas se están aplicando en las operaciones cofinanciadas en nuestro país.** Así, las evaluaciones ex ante de impacto de género o los presupuestos sensibles al género parecen configurarse como procedimientos aún alejados de la *praxis* habitual de los organismos gestores de Fondos en España.

Todos estos elementos corroboran la necesidad de profundizar en los mecanismos nacionales y autonómicos de asistencia y apoyo a la implementación del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de los organismos operadores en el universo Fondos, a la vez que sirven para contextualizar las prácticas que se detallan a continuación.

3.4. EN DEFINITIVA

Este catálogo ofrece una panorámica sobre cómo se viene introduciendo en nuestro país el principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas con Fondos. Un escenario que, aunque con posibilidades de mejora, permite comprobar los grandes avances que se han realizado en esta materia en los últimos años.

En ese sentido, y como cierre a este informe se presenta una clasificación orientativa de las buenas prácticas presentadas en función de su interés así como del cumplimiento con los criterios puntuables de valoración según la metodología aplicada. A cada práctica se le aplica una puntuación en forma de estrellas (siendo la máxima puntuación tres estrellas y una estrella la mínima puntuación).

PROYECTO	ALCANCE	TIPO DE ORGANISMO PROMOTOR	PUNTUACIÓN
ConcillIAM	Andalucía	Organismo de Igualdad	***
Eles Tamén	Transnacional	Organismo de Igualdad	***
Metro de Bilbao	País Vasco	Organismo gestor	***
Pactos Locales por la Igualdad y la Conciliación	Navarra	Organismo de Igualdad	***
Centro de Investigación Biomédica de La Rioja	La Rioja	Organismo gestor	***
Escuela de Empresarias	Asturias	Organismo de Igualdad	**
Protocolo de igualdad	Madrid	Organismo gestor	**

Evaluación interna de aplicación enfoque de género	Nacional	Organismo gestor	**
LIDERA	Madrid	Organismo de Igualdad	**
Programa OPTIMA	Castilla y León	Organismo de Igualdad	**
Temps per Temps	Cataluña	Organismo gestor	**
Agentes de igualdad en el empleo	Extremadura	Organismo gestor	**
Ayudas a la corresponsabilidad	Galicia	Organismo de Igualdad	**
Red de Viveros de empresas	Nacional	Organismo gestor	**
Guadalinfo	Andalucía	Organismo gestor	**
FORMATIC	Castilla La Mancha	Organismo gestor	**
Plan de conciliación	Castilla La Mancha	Organismo gestor	**
Hogar dulce hogar ¿para quién?	Extremadura	Organismo de Igualdad	**
Centro de información y atención a la mujer	Melilla	Organismo de Igualdad	**
Políticas Activas de Empleo: medidas de igualdad	La Rioja	Organismo gestor	**
Curso de Liderazgo en el deporte	Extremadura	Organismo de Igualdad	*
Empleo y Conciliación	Navarra	Organismo gestor	*
Proyectos de investigación con perspectiva de género	Asturias	Organismo gestor	*
Progresamos con Europa	Castilla La Mancha	Organismo gestor	*
Módulo de formación en igualdad de oportunidades para gestores	Castilla y León	Organismo gestor	*
Curso de formación sobre el perfil de la emprendedora de éxito	Cataluña	Organismo gestor	*
Sendotu	País Vasco	Organismo gestor	*
AISLA2	Cantabria	Organismo gestor	*
Promover el autoempleo en Castilla y León	Castilla y León	Organismo gestor	*
Escuela infantil Infanta Leonor	Melilla	Organismo gestor	*

4. CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTRODUCCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN.

4.1. PROGRAMA CONCILIAM

		<p>PO FSE, EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres</p>
<p>ANDALUCÍA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>PROGRAMA CONCILIAM</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. Junta de Andalucía</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>La Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) y 30 Ayuntamientos andaluces</p>

18

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este programa se dirige al **fomento de la conciliación** real de la vida personal, familiar y profesional de las andaluzas y andaluces desde la **dotación de herramientas a las entidades locales** para la puesta en marcha de **pactos locales por la conciliación**.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para la puesta en marcha del programa, implementado en 30 municipios andaluces con la Asistencia Técnica de la FAMP, se ha desarrollado un **diagnóstico de género** en cada uno de ellos para valorar, por un lado, la incorporación del enfoque de género en cada una de las corporaciones locales, así como las políticas de igualdad implementadas por las mismas, y por otro, la situación general de que disfrutaran hombres y mujeres en cada municipio, en todos los ámbitos: demográfico, laboral, familiar, económico, asociativo, asistencial, etc.

En ese diagnóstico se han detectado, con carácter general, los siguientes aspectos:

1. Existencia de una cantidad muy superior de hogares monomarentales frente a hogares monoparentales.
2. Existencia de brechas de género importantes en el ámbito del empleo, particularmente en la ocupación.

3. Falta de sensibilidad en los hombres hacia su necesario papel en la corresponsabilidad doméstica así como en lo relativo a la conciliación.
4. Falta de actualización en los recursos públicos para la conciliación.

OBJETIVOS:

- **Sensibilizar** a la población andaluza, en particular, en el ámbito local, mediante la colaboración con los ayuntamientos.
- Dar respuesta a las **necesidades reales** de conciliación según las circunstancias del territorio.
- **Generar una actitud proactiva de los agentes sociales implicados** para la puesta en marcha de iniciativas de conciliación.
- Crear un **espacio para el encuentro y el intercambio de experiencias** para las entidades locales, los agentes sociales y las empresas.
- Apoyar el **uso de las TIC** mediante las actuaciones de seguimiento y asistencia que se implementan por vía online.
- **Visibilizar e informar** al público de la información que se genere en materia de conciliación.

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

Este Programa se formula como un proyecto dirigido a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, de ahí que se haya adoptado el enfoque de género en todas sus fases. La implementación del mismo y el desarrollo de las actuaciones se produce en varias fases:

1. La fase preliminar supone la **firma de un convenio tripartito entre la el IAM, la FAMP y cada uno de los Ayuntamientos** para el desarrollo del programa en su localidad.
2. Inicialmente, tras la firma del convenio, el Ayuntamiento ha de convocar a los **agentes económicos y sociales del territorio** para el desarrollo del programa. Para ello se constituyen dos comisiones, una técnica y otra institucional, que identifican los compromisos, los contenidos y las responsabilidades que implica la adopción de un pacto local por la conciliación.
3. Todas las personas implicadas en el proceso reciben **formación en materia de igualdad y conciliación**. Ello permite realizar un análisis diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en lo relativo a la conciliación.
4. A partir de ese momento, se diseña y negocia un **Pacto Local por la Conciliación** al que deben adherirse las entidades participantes, estableciendo los principios que lo vertebran, las conclusiones del diagnóstico, los elementos constituyentes del Pacto, los objetivos del mismo, el programa de trabajo, etc.

Habitualmente se plantean las siguientes áreas de intervención: acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad, acciones de formación, pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad y generación de espacios de encuentro, desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo, creación de recursos y servicios municipales que propicien la conciliación y acciones de seguimiento y evaluación. No obstante, las áreas de intervención y las

medidas adoptadas varían en cada municipio.

5. Finalmente se procede a la firma del Pacto y a su divulgación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se enmarca en el Eje 2 de FSE, para fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres, en el que las actuaciones destinadas a fomentar la corresponsabilidad doméstica y posibilitar la conciliación satisfactoria de la vida personal, familiar y profesional, adquieren una especial relevancia.

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

- En términos cuantitativos, es importante destacar la gran aceptación del programa, al que se han adherido 30 Ayuntamientos de toda Andalucía¹³, pero también la participación de 339 entidades de toda la Comunidad Autónoma, lo que garantiza el necesario respaldo social al programa para su adecuada implantación.
- También es necesario hacer hincapié en el modelo de gobernanza local por el que se ha apostado, que supone una toma de decisiones consensuada desde las instituciones públicas locales con los sindicatos, las empresas, las asociaciones y otras entidades, enriqueciendo y legitimando los pactos y favoreciendo su aplicación.
- Asimismo, durante el desarrollo de las distintas medidas en el ámbito local se ha involucrado a la ciudadanía, que con su participación activa se ha comprometido con la conciliación: 2.136 personas fueron participantes directas de los programas.
- Finalmente, no se pueden desdeñar las medidas implementadas para la sensibilización y generación de un cambio de valores para la corresponsabilidad (127 actuaciones) así como las de generación de espacios de encuentro para mujeres y hombres (30 actuaciones) y las de creación de recursos y servicios municipales para facilitar la conciliación (92 medidas) porque este tipo de actuaciones tiene un impacto duradero, aunque intangible, cuyos efectos se prolongan en el tiempo más allá de la vigencia del programa, generando el verdadero cambio social para la igualdad.

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

Además de los recursos asignados al proyecto para sostener su desarrollo, el principal factor de sostenibilidad del mismo ha sido el compromiso conjunto de las diversas entidades promotoras del proyecto pero también la adopción formal de los “pactos por la conciliación”, así como la adhesión explícita de las diferentes organizaciones y entidades participantes.

Asimismo, en el buen desarrollo del programa ha resultado clave el impulso del Instituto de la Mujer de Andalucía y el dominio técnico de la materia por parte del personal asignado al programa, lo que ha servido para suavizar las barreras y obstáculos presentados durante el transcurso del mismo.

¹³ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

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

El uso de los “pactos locales” para promover la igualdad y conciliación resulta una fórmula adecuada y transferible a cualquier contexto de carácter local y/o regional especialmente, toda vez que exige aunar las voluntades de las instituciones, los agentes económicos y sociales, y el movimiento ciudadano para ponerlos en marcha e implementarlos.

INNOVACIÓN:

El uso de la herramienta principal, el pacto local por la conciliación, constituye una fórmula innovadora y eficaz para corresponsabilizar e implicar a las diferentes entidades públicas y privadas de forma conjunta para la consecución de un mismo fin, en este caso, la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de la población de estos municipios.

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

La formación de los diversos agentes intervinientes en materia de igualdad y conciliación fue un factor crítico para el éxito de este programa, en la medida en que ayudó a remover las dificultades de entendimiento que en determinados casos se plantearon para la firma del pacto local por la conciliación. La formación consiguió suavizar las posturas y armonizar el enfoque de las diferentes instituciones para implantar el programa con éxito.

DATOS DE CONTACTO:

Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Servicio de Formación y Empleo.		954 54 49 47
		consulta.iam@juntadeandalucia.es
Web: http://www.famp.es/conciliam/		

4.2. GUADALINFO

		<p>PO FEDER, EJE 1, Desarrollo de una economía del conocimiento, (I+D+i, Sociedad de la Información y TIC) e Innovación y Desarrollo Empresarial.</p>
<p>ANDALUCÍA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>PROYECTO GUADALINFO</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Diputaciones provinciales andaluzas</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Guadalinfo es una red de centros de acceso público a internet situados en todos los municipios andaluces de menos de 25.000 habitantes. La red, que funciona como una red social virtual, se compone de más de 700 centros¹⁴ y está gestionada por el Consorcio Fernando de los Ríos.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Previamente a la puesta en marcha del proyecto se realizó un diagnóstico sobre la situación de la población andaluza en los pequeños municipios en lo relativo a su acceso a la Sociedad de la Información. En dicho diagnóstico se detectó que en el mundo rural andaluz, las condiciones socioeconómicas suponen una importante barrera en el acceso a las TIC, que afecta en particular a las mujeres

OBJETIVOS:

Guadalinfo pretende convertirse en el espacio de referencia en la dinamización e innovación de la sociedad andaluza en su acceso a las TIC y de su desarrollo como sociedad en red.

Este objetivo se traduce en diversos objetivos estratégicos:

1. Asegurar que todos los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía conocen las posibilidades y oportunidades de la red, a través de procesos de aprendizaje y adaptación.
2. Asegurar que la ciudadanía se implica en la construcción de una Andalucía sostenible.
3. Participar activamente en un mundo que es global.
4. Posibilitar la plena accesibilidad de los andaluces y las andaluzas, asegurando la eliminación de barreras tecnológicas.
5. Desarrollar el espacio de la innovación mediante la creación del espacio social

¹⁴ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

“Guadalinfo” como mecanismo fundamental para el crecimiento de la productividad, la competitividad y el desarrollo sostenible.

La igualdad entre mujeres y hombres en su acceso a la Sociedad de la Información no constituye un objetivo estratégico de este proyecto, pero se formula como uno de los valores del mismo.

Además, las mujeres son un colectivo prioritario para la aplicación de la estrategia del proyecto, con vistas a paliar la brecha digital de género. En el marco de este proyecto, erradicar la brecha digital de género no consiste únicamente en alfabetizar digitalmente a las mujeres y formarlas para el uso de herramientas tecnológicas, sino incluir a las mujeres en la Sociedad de la Información como ciudadanas activas que crean y gestionan contenidos, contribuyendo al desarrollo económico y social de su entorno.

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

Guadalinfo incorpora la perspectiva de género desde dos ámbitos: en el modelo de gestión y calidad de su órgano gestor, el Consorcio Fernando de los Ríos, y en el propio Plan Estratégico del proyecto y las actuaciones derivadas del mismo.

- En lo concerniente al modelo de calidad y gestión del Consorcio Fernando de los Ríos (en adelante CFR), ha adoptado el compromiso de promover la igualdad de género en la organización de forma que este principio se convierta en una parte integrante de su cultura interna y, en consecuencia, de sus proyectos.

Para ello, se partió de un diagnóstico interno de género que analizó la situación del propio equipo del CFR y de su política de personal, así como la situación de las mujeres en los municipios andaluces, sus necesidades, expectativas e intereses, para incorporarlos al desarrollo de sus actividades.

En segunda instancia, el CFR se ha planteado la incorporación de los siguientes objetivos de transversalidad a su modelo de gestión y calidad:

- Generar y consolidar estructuras técnicas y participativas especializadas en género para impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación.
- Especialización en género del grupo de personas responsables de la incorporación de la dimensión de género en el CFR.
- Planificar desde la perspectiva de género el proceso de mejora y calidad de la organización.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal y en la cultura de la organización.
- Orientar la comunicación externa e interna a extender los principios y valores de igualdad entre géneros.
- Revisar el marco estratégico e introducir la dimensión de género en el mismo y realizar las consecuentes asignaciones presupuestarias.
- Promover actividades de difusión, sensibilización, buenas prácticas en materia de género entre toda la red de telecentros del territorio nacional e internacional.
- Obtener un sistema de indicadores específicos que midan el impacto de género de la acción del Consorcio y su Red de Centros.

- Por lo que respecta a la **incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico de Guadalinfo** y sus actuaciones, esto se materializa fundamentalmente en tres aspectos:
 - La desagregación de los indicadores por sexo en todas las actuaciones.
 - La realización de actuaciones específicas para mujeres en los planes de trabajo y prioridades establecidas para cada provincia (dentro de los denominados “desafíos Guadalinfo”).
 - El diseño y la realización de acciones formativas específicas para mujeres. En este sentido, en 2007 y 2008 se desarrolló un Plan de alfabetización digital básica y competencias digitales para usuarias de las asociaciones de mujeres, en colaboración con el IAM (1.462 usuarias formadas de 82 asociaciones de toda Andalucía). Este plan se ha renovado en los años 2010 y 2011, y se ha complementado con actuaciones de formación en materia de igualdad y género, proporcionadas por el IAM a los/as dinamizadores/as de los centros Guadalinfo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

El proyecto Guadalinfo se incardina en las actuaciones desarrolladas bajo la cofinanciación del **Eje 1 del fondo FEDER, destinadas a llevar a cabo acciones que contribuyan a desarrollar la Sociedad y la Economía del Conocimiento**. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en este contexto es clave para reducir las brechas de género existentes en todos los ámbitos sociales y en particular, en sectores emergentes como los de las nuevas tecnologías y la sociedad de la información.

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

Guadalinfo es un proyecto de amplio calado que beneficia a multitud de actores diferentes en su acceso a la sociedad de la información, a las TIC.

Ahora bien, en términos de impacto positivo en la igualdad, además de los datos ya mencionados sobre actuaciones puestas en marcha en materia de alfabetización y desarrollo de competencias digitales para mujeres, hay que destacar la **penetración del proyecto entre la población femenina de los municipios de menos de 20.000 habitantes, que alcanzan el 50,91% de las personas usuarias, para las cuales se han desarrollado específicamente 12.860 actuaciones en los últimos años**. Esto está contribuyendo no sólo a su acceso a la red, sino a su activación y creciente participación en la misma.

El impacto favorable sobre la igualdad no sólo se mide en términos de actuaciones directas sobre personas usuarias, sino también por la modificación de actitudes y estereotipos de las personas dinamizadoras de los centros Guadalinfo, que con posterioridad llevan a cabo las acciones formativas y de sensibilización de la población, lo cual es difícil de medir en términos cuantitativos pero que tiene un impacto relevante a largo plazo en las concepciones sociales sobre mujeres y hombres y en particular en un entorno como el entorno rural.

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

Son varios los factores garantes de la sostenibilidad de este proyecto y de sus resultados:

- En primera instancia el planteamiento del proyecto, formulado con una **perspectiva plurianual**, de largo alcance y de implantación paulatina en el tiempo.
- En segundo lugar, la **colaboración** de distintas instituciones públicas, que ha sido el factor que ha posibilitado su puesta en marcha, con el consiguiente despliegue de recursos humanos, físicos y económicos para su implantación.
- Asimismo, la existencia de **mecanismos de seguimiento y evaluación** y de un sistema de medición de la calidad, para la introducción de mejoras en los procesos.
- Finalmente, la **perdurabilidad de los resultados** viene determinada por los aprendizajes promovidos en la sociedad a través de estos centros, y la activación social y muy en particular de las mujeres, que ha permitido el desarrollo de una extensa comunidad virtual y la formulación de numerosos proyectos generados por los/as propios/as usuarios/as, independientes a la pervivencia o no del proyecto como tal.

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

La problemática abordada por este proyecto es de carácter universal, y las metodologías adoptadas permiten su réplica en otros contextos, sobre todo de alcance local y de reducido tamaño, contando con la disposición de los recursos necesarios y la concertación de las instituciones competentes.

Entre los factores que están propiciando los buenos resultados de este proyecto se encuentran el compromiso y la implicación de las organizaciones promotoras, así como la implicación y el compromiso de los equipos técnicos y su formación especializada.

Pero la principal clave de éxito de este programa en términos de impacto sobre la igualdad es el compromiso estratégico, llevado a la práctica, con la incorporación de la perspectiva de género, que se plasma desde la formulación del proyecto hasta todas y cada una de las prácticas de la operativa desarrolladas durante las diversas fases del proyecto (planificación, implementación, seguimiento, etc.).

INNOVACIÓN:

Esta iniciativa es innovadora en su ámbito de desarrollo, así como en su planteamiento y ejecución, y en particular en su enfoque de eliminación de las brechas digitales de género desde su triple vertiente de capacitación-empoderamiento-activación, de manera que las mujeres se conviertan en ciudadanas activas de las nuevas tecnologías, no sólo como usuarias o consumidoras sino como creadoras.

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

La brecha digital de género es un fenómeno difícil de combatir, que requiere de iniciativas ambiciosas de largo alcance para poder obtener resultados positivos y duraderos.

En ese sentido la iniciativa Guadalinfo ha logrado solventar la dificultad intrínseca a la envergadura del proyecto mediante el compromiso estratégico con la igualdad que se ha materializado en la integración del enfoque de género al proyecto en todas sus fases. Ese

compromiso se ha hecho extensivo a las administraciones participantes, que han respondido disponiendo de los recursos necesarios.

Otro aspecto clave para garantizar el buen desarrollo del proyecto y la adecuada implementación del enfoque de género ha sido la disposición de un equipo para la gestión del proyecto con amplios conocimientos de género.

DATOS DE CONTACTO:

Junta de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.	☎	954 99 55 31
Servicio de acceso a la Sociedad de la Información.	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <http://www.guadalinfo.es>

4.3. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

		<p>PO FEDER, EJE 1, Desarrollo de una economía del conocimiento, (I+D+i, Sociedad de la Información y TIC) e Innovación y Desarrollo Empresarial.</p>
<p>ASTURIAS</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: <i>Convocatoria pública plurianual de subvenciones 2009-2010 para la ejecución de proyectos de investigación con perspectiva de género</i> (BOPA 7/5/2009)</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Servicio de I+D+i de la DG de Economía e Innovación. Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Instituto Asturiano de la Mujer. Fundación para el Fomento de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (FICYT) DG de Universidades e Investigación. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta operación consiste en una línea de subvenciones dirigida a **financiar proyectos de investigación básica desde la perspectiva de género** en materias tales como el desarrollo de metodologías coeducativas, la situación de las mujeres en el mercado laboral y la actividad empresarial, la violencia de género, la corresponsabilidad familiar y doméstica, la construcción de modelos masculinos y femeninos, la producción cultural, los medios de comunicación y la publicidad, las mujeres rurales, el poder y la democracia paritaria y, en general, sobre la situación de las mujeres en el Principado de Asturias, con cargo al Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación del Principado.

Las personas beneficiadas por esta iniciativa son mujeres, en concreto las investigadoras que lideran los programas solicitantes de cofinanciación de esta línea, un criterio que puntúa positivamente en las bases de las citadas subvenciones.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta actuación se fundamenta en:

- La necesidad objetiva de fomentar la generación de conocimiento con perspectiva de género, dado que existen barreras y desigualdades probadas en el acceso a los recursos para la investigación en estas materias (escasa inversión presupuestaria en este ámbito);
- La reducida presencia de profesionales en el área de conocimiento de género;
- La existencia de una segregación vertical y horizontal que, afectando a toda la sociedad, se

manifiesta también en la investigación científica.

- La escasa consideración científica de los estudios de género. Ello redundaría en que el enfoque de género no se incorpore en las investigaciones dirigidas a la ciudadanía en materia de educación, corresponsabilidad, empleo, cultura, violencia, construcción de roles, etc.

OBJETIVOS:

- Prestar **apoyo específico** a los escasos grupos de investigación en materia de género de la Universidad de Oviedo de manera que puedan contar con recursos **sin necesidad de competir** con proyectos de contenido científico-tecnológico, frente a los cuales tienen menos oportunidades en concurrencia competitiva.
- **Visibilizar a estos grupos de investigación** y darles una relevancia especial en el conjunto de proyectos de investigación básica.

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

- El apoyo consiste en una subvención de una cuantía mínima de 32.000 € para proyectos de investigación científica con enfoque de género, de una duración máxima de 12 meses. Estas ayudas se incardinan dentro de las actividades propias del Plan de Ciencia y Tecnología del Principado de Asturias (PCTI).

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta iniciativa resulta de interés porque es la manifestación patente de que en el **marco establecido por el FEDER** se pueden poner en marcha proyectos que contribuyan y beneficien a la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso, en el ámbito científico. En particular, la generación de conocimiento con enfoque de género redundaría doblemente en la creación de oportunidades igualitarias en los centros de investigación y/o las universidades para los grupos de investigación y los/as investigadores/as que trabajan en materia de género, y de manera indirecta y a partir de este trabajo científico, en la sociedad.

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

Esta operación está contribuyendo a la consecución de varios objetivos:

- Ha **fortalecido la investigación entre las mujeres** en Asturias: el 100% de las personas investigadoras principales han sido mujeres.
- En segunda instancia, contribuye a la **visibilización del trabajo** que los grupos de investigación en la materia están llevando a cabo en la Universidad de Oviedo.
- Ha posibilitado que **determinados proyectos de investigación con enfoque de género obtengan recursos** para su ejecución, que de otra manera no habrían podido llevarse a cabo.
- Además, el proyecto contribuye a generar una **masa crítica de grupos de investigación** en la materia, estableciendo una inercia muy beneficiosa no sólo para los grupos de investigación

vigentes sino para el surgimiento de nuevos grupos, que ven aumentadas sus posibilidades de seguir desarrollando investigación en estas materias.

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

Son varios los factores garantes de la sostenibilidad de este tipo de iniciativas:

- La **colaboración** de diversas entidades directamente vinculadas con el ámbito de la convocatoria, altamente comprometidas, junto con la dinamización inicial del organismo con competencias en materia de género en la comunidad autónoma.
- El planteamiento de partida de una **convocatoria plurianual**.

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

Tratándose de una práctica transferible, es conveniente poner en valor algunos factores que han posibilitado su desarrollo y buenos resultados, de entre los cuales destacan:

- La priorización de los **requisitos de calidad** de la convocatoria, al objeto de financiar proyectos solventes técnicamente que puedan ser un referente en el ámbito de trabajo.
- La **publicación** de los resultados de los proyectos al objeto de darles mayor visibilidad.

INNOVACIÓN:

Este tipo de iniciativas emprendidas en los ámbitos científico-tecnológicos tienen un indudable carácter innovador por cuanto se trata de experiencias poco extendidas en nuestra geografía, y en la medida en que implementan medidas de acción positivas dirigidas directamente a la corrección de las brechas de género, primero en el **mundo científico**, que después revierten en la sociedad.

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

La **escasez inicial de masa crítica de proyectos** presentados ha mermado inicialmente la visibilidad de la iniciativa, lo que se ha compensado con la potenciación de equipos y proyectos con alta consistencia, atribuible a la **madurez y profesionalidad** de los equipos.

La progresiva difusión y visibilidad de los proyectos va animando a nuevos equipos a presentar nuevas iniciativas.

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias.	☎	985 10 55 00/55 00
Servicio de I+D+i de la DG de Economía e Innovación.	✉	SAC@asturias.org
Web: http://www.asturias.es/		

4.4. ESCUELA DE EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS.

		<p>PO FSE, EJE 1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios</p>
<p>ASTURIAS</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>ESCUELA DE EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Instituto Asturiano de la Mujer (IAM)</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Ministerio de Igualdad¹⁵, Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Ayuntamiento de Avilés</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

La Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias (EEEE) es una **iniciativa dirigida a reactivar la economía asturiana, la creación de empleo y la plena integración de las mujeres en el ámbito laboral y empresarial. El proyecto comprende la construcción de la EEEA, la dotación de recursos y el desarrollo de sus actuaciones.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

La Escuela de Emprendedoras y Empresarias partía de un proyecto anterior, “La igualdad crea empresas”, puesto en marcha en 2005 en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Sus análisis, indicadores y resultados sirvieron de fundamento al actual proyecto. En síntesis, las principales situaciones de desigualdad detectadas en este ámbito fueron las siguientes:

- Las mujeres emprendedoras y empresarias se enfrentan a **mayores dificultades a la hora de buscar y obtener financiación.**
- Las mujeres **participan poco en las redes de asociacionismo y representación empresarial** y se encuentran escasa o nulamente representadas en los círculos económico – financieros, presentando mayores dificultades de acceso a las redes formales e informales.
- **Mayores dificultades de conciliación** entre la vida profesional y familiar debida, entre otros factores, a la ausencia de corresponsabilidad masculina en esta materia.
- La **falta de apoyo socio-familiar** y del entorno para poner en marcha sus propios negocios.
- La **falta de referentes de empresarias** en la sociedad, lo que provoca la ausencia de modelos positivos para otras mujeres.
- La **escasa formación en gestión y dirección empresarial** y en las TIC, con efectos

¹⁵ Actualmente, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

especialmente negativos en las mujeres.

- La **insuficiencia de servicios especializados** en emprendedoras y empresarias, así como la falta de difusión con perspectiva de género en los centros de apoyo a la promoción empresarial.

OBJETIVOS:

El objetivo esencial del proyecto ha sido la **construcción de la escuela de 1.500m² en Avilés**, que tiene la vocación de constituirse como centro de referencia y experiencia novedosa de motivación, formación y asesoramiento a emprendedoras y empresarias. Este objetivo se desdobra en diversos objetivos específicos:

- **Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres**, mediante actuaciones directas de dinamización, motivación y captación de emprendedoras.
- **Cooperar con todos los instrumentos y servicios de apoyo** al desarrollo y fomento de la cultura emprendedora para introducir la perspectiva de género y atender a las necesidades de las emprendedoras y empresarias en los distintos ámbitos de actividad empresarial, a través de la formación y la elaboración de materiales didácticos.
- Elaborar **programas formativos** que abarquen todas las etapas del emprendimiento: desde la generación de ideas empresariales, formación técnico – práctica antes y durante la creación del negocio, y formación para la consolidación y crecimiento empresarial, con especial incidencia en la formación de habilidades directivas, liderazgo y empoderamiento de las mujeres empresarias y directivas.
- **Asesorar los procesos de puesta en marcha** de la idea empresarial, en cooperación con los servicios territoriales: Red de Centros de Empresas, Red de Agentes de Desarrollo Local, Red de Centros SAT, etc.
- **Apoyar los procesos de consolidación y crecimiento**, a través del *mentoring* y la creación de redes de colaboración empresarial.

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

La EEEA se concibe en sí misma como un instrumento para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral-empresarial. A través de sus actuaciones de asesoramiento y formación, de apoyo técnico y cooperación se pretende:

- Incidir en la **participación de las empresarias en todos los foros y espacios de debate**, medios de comunicación, etc., para visibilizar el papel de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de Asturias.
- **Generar ámbitos de trabajo conjuntos** con autónomas, titulares de pequeñas sociedades y empresas de mediano tamaño, con el fin de habilitar cauces de cooperación estables en la Comunidad Autónoma.
- Fomentar el **asociacionismo** de mujeres empresarias y la configuración de un lobby de influencia, sobre todo en determinados sectores empresariales masculinizados y en redes empresariales donde las mujeres no se encuentran representadas.
- **Promover servicios de conciliación** de la vida profesional, personal y familiar para que las

mujeres que así lo decidan puedan llevar a cabo su proyecto empresarial.

Además, entre sus servicios se encuentran un **semillero de proyectos** (espacios a modos de oficinas con todos los equipamientos necesarios para arrancar un negocio), la organización de foros y talleres de intercambio entre empresarios/as y emprendedores/as, y un servicio de asesoramiento para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se incardina en el **Eje 1 de FSE destinado al Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios** y en concreto en su tema prioritario 62, relativo al desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio; fomento del espíritu empresarial y la innovación.

En ese sentido, el interés de esta iniciativa radica en su potencial de cambio social y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo empresarial y laboral mediante la dotación a las mujeres de capacitación, recursos y habilidades para poder emprender, una labor de empoderamiento que resulta crítica para la consecución de la igualdad efectiva.

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

La Escuela de Emprendedoras ha terminado de construirse en el segundo semestre de 2011. En este sentido, su construcción y puesta en marcha ha generado una gran expectación en Asturias y las demandas de asesoramiento y formación para poner en marcha empresas y negocios han superado todas las expectativas.

Así las cosas, un mecanismo de estas características, que constituye una verdadera acción positiva en el ámbito laboral y empresarial donde persisten discriminaciones de género importantes, presenta un potencial muy grande de cambio y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en dicho ámbito y mediante su actividad, sienta las bases para una mayor igualdad de oportunidades y favorece la ruptura de estereotipos de género y el cambio social.

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

La sostenibilidad del proyecto y sus resultados son el producto de varios elementos:

- Por un lado, la inversión en la **construcción de la escuela** parece asegurar la continuidad de sus actuaciones en tanto en cuanto manifiesta una voluntad institucional de dotar de contenidos a dicha infraestructura.
- Esta voluntad es el fruto de un **acuerdo interinstitucional** que también entraña una colaboración entre organismos públicos (entidades locales y organismos de igualdad), necesaria para sacar adelante el proyecto y dotarle de los recursos imprescindibles para su actividad.
- No es menos importante la **colaboración establecida mediante convenios ad hoc, con los principales agentes económicos y sociales del territorio**.
- Además, puede esperarse una perdurabilidad de sus resultados, entendiéndolo como tal no

sólo el producto de las actuaciones desarrolladas directamente con las beneficiarias, que pueden conducir a un **empoderamiento individual y colectivo de las mujeres** participantes, sino la potencial transformación producida en otros agentes a los que pretende involucrarse (fundamentalmente empresas) en las actividades, y en definitiva, el cambio de la sociedad, para la que se generarán **nuevos referentes empresariales**, esta vez femeninos.

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

Uno de los factores que han propiciado el éxito de esta iniciativa ha sido el compromiso estratégico con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, y la voluntad de dar respuesta a una necesidad no cubierta así como a una situación de injusticia social. A partir de ese momento, ha sido más viable la generación de sinergias con otras entidades públicas y privadas y la consecución de acuerdos que han permitido hacer de esta Escuela una realidad y dotarla de recursos.

INNOVACIÓN:

La Escuela de Emprendedoras, como acción positiva en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la empresa, constituye una iniciativa innovadora no sólo por dirigirse específicamente a mujeres, sino fundamentalmente por la adopción de un **enfoque de transversalidad** de género que rebasa sus propias competencias e impregna su cooperación con el resto de instrumentos y servicios de apoyo al desarrollo y fomento de cultura emprendedora en Asturias.

También hay que destacar su vocación de **visibilizar** a las mujeres emprendedoras y empresarias, creando nuevos modelos sociales de referencia, de generar redes y de realizar lobby en sectores empresariales y en foros masculinizados, lo que viene a servir para combatir, de esta manera, la segregación horizontal y vertical prevalente.

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

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias.	☎	985 69 22 27
Ciudad Industrial del Valle del Nalón	✉	valnalon@valnalon.com
Web: http://www.eeea.es		

4.5. PLAN CANTABRIA EN RED. AISLA2

		PO FEDER, EJE 1, Desarrollo de una economía del conocimiento, (I+D+i, Sociedad de la Información y TIC) e Innovación y Desarrollo Empresarial.
CANTABRIA	Denominación del proyecto	<i>PLAN CANTABRIA EN RED. AISLA2: Convocatoria pública de subvenciones para acceso a internet mediante conexión en alta velocidad. Plan Cantabria en red-banda ancha, 2008 (BOC 25/3/2008)</i>
	Entidad promotora	DG de Economía y Asuntos Europeos. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Gobierno de Cantabria
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta operación consiste en una línea de subvenciones dirigidas a financiar nuevas conexiones individuales a internet de banda ancha a través de satélite, para viviendas en situación de aislamiento o falta de conectividad, que no dispongan de otro medio de acceso a internet de alta velocidad.

Las personas beneficiadas son todas aquellas que se encuentren en la situación prevista.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para la planificación y la puesta en marcha de esta operación se partió del mandato de la CE así como de un estudio de acceso de mujeres y hombres a internet en las zonas rurales, y en los estudios y datos del INE, la DG de la Mujer de Cantabria, y del Instituto Cántabro de Estadística. También se hicieron entrevistas con los principales operadores de internet.

En este proceso de diagnóstico se concluyó que existe una brecha en el acceso a internet entre las zonas urbanas y rurales, y además una brecha de género, en virtud de la cual las mujeres rurales son las que acceden en menor medida a internet. Ello se debe a diversos motivos: la carencia de alfabetización digital, los prejuicios de género, el alto coste de las conexiones y a la falta de independencia de estas mujeres, pero también a la falta de infraestructuras que lo posibilite. Esta situación se agrava en zonas de especial aislamiento o de falta de conectividad.

Asimismo, se constata que el acceso de estas mujeres a internet sirve para empoderarles y facilitar su participación social. Por esa razón este proyecto nació con vocación de combatir la brecha digital del mundo rural.

OBJETIVOS:

- Mejorar el acceso a las TIC de la ciudadanía de Cantabria y en particular el de las mujeres.
- Mejorar el acceso a la sociedad de la información de aquellos/as usuarios/as que dentro de

<p>Cantabria, carezcan de otros medios más adecuados de conectividad o acceso a internet.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Familiarizar a las mujeres con las TIC, mediante la concesión de la subvención como beneficiarias o co-beneficiarias de las mismas.
<p>ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):</p>
<ul style="list-style-type: none"> – La actuación consiste en una subvención destinada a sufragar las cuotas por nueva conexión durante un año, de una cuantía que podrá alcanzar hasta los 290€ por solicitante.
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p>
<p>ÁMBITO DE ACTUACIÓN:</p>
<p>Esta operación se desarrolla dentro del tema prioritario 13 del Eje 1 de FEDER, dirigido a la cofinanciación de proyectos de contratación de servicios para el acceso a internet de ciudadanos/as y pymes.</p> <p>En esta iniciativa se aplica una perspectiva de género a un proyecto desarrollado en el marco de FEDER, relacionado con la creación de infraestructuras, que favorece la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en materia de acceso a la sociedad del conocimiento y al mundo digital y tecnológico, una prioridad constatada en los trabajos de la Comisión Europea, que continuará siéndolo en futuros períodos de programación. La reducción de la brecha digital es un aspecto clave en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y estas operaciones contribuyen a su consecución.</p>
<p>IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):</p>
<p>Esta operación tiene un impacto positivo en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en lo relativo a su acceso a internet y la Sociedad de la Información, lo que potencialmente puede desencadenar un efecto multiplicador que redunde positivamente en toda la sociedad. En ese sentido, los proyectos dirigidos a la reducción de la brecha digital tienen un interés múltiple:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Favorecen el acceso, la familiarización y los aprendizajes de las mujeres en lo relativo a las tecnologías de la información y las comunicaciones, con un saludable efecto empoderador en estas mujeres, que adquieren consciencia de sus capacidades, y de estas mujeres en su entorno. – Promueven la ruptura de estereotipos sociales de género en lo relativo al uso y la generación de contenidos mediante estas tecnologías, tradicionalmente masculinizadas. – Facilitan la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica y social, <i>reverberando</i> positivamente en las brechas de género de otros ámbitos. – Finalmente favorecen la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de mujeres y hombres, que pueden usar internet para acceder a servicios y productos disponibles on-line que les permita un mejor reparto de sus tiempos. <p>Dicho lo cual es preciso perseverar en los esfuerzos en este sentido. La DG de Economía y</p>

Fondos Europeos estableció una dotación presupuestaria equivalente a 1.788.848.92€ repartidos entre 6.284 subvenciones de las cuales las mujeres solicitaron 2.654¹⁶ (un 42%, si bien pudieron resultar beneficiarias indirectas del resto de conexiones subvencionadas). Esto manifiesta la conveniencia de seguir trabajando en esta línea.

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

El proyecto crea las condiciones para que la ciudadanía acceda a internet **al menos durante un año**, que es el tiempo mínimo durante el cual la persona usuaria se compromete a mantener la conexión activa; esto tiene un impacto potencialmente significativo en las posibilidades de comunicación y participación de las personas en la sociedad del conocimiento y favorece que estas personas se familiaricen y aprendan a utilizar las tecnologías de la comunicación, lo que puede permitir que, aun desapareciendo la ayuda económica, sigan utilizando estos servicios.

Además, otros elementos que permiten aventurar la sostenibilidad de esta iniciativa son:

- El planteamiento de partida de una **convocatoria plurianual**.
- **El volumen de la demanda** de estas subvenciones así como el **éxito de la convocatoria** que año a año viene agotando los recursos económicos de que dispone.

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

Existen varios factores o elementos clave de cara a una posible réplica de esta experiencia en otro contexto:

- La **colaboración** entre las distintas instancias participantes que han posibilitado la difusión de la iniciativa y que garantizado la correcta gestión de las ayudas.
- Una **difusión** exitosa en los medios de comunicación locales y regionales, que han propiciado que esta información llegara al mayor número de personas posible, pese a las dificultades de difusión inicialmente previstas.

INNOVACIÓN:

Este proyecto, al igual que otros proyectos orientados al desarrollo y la mejora de la Sociedad del Conocimiento y al acceso de la ciudadanía a las mismas, tienen en su trasfondo un innegable componente de innovación por cuanto contribuyen a dinamizar los procesos de cambio social vigentes y a catalizar el desarrollo de nuevas posibilidades de innovación.

Asimismo, la contribución del proyecto a reducir la brecha digital en el entorno rural constituye otro elemento de indudable interés, pues en un territorio como el español con un alto porcentaje de población rural éste es uno de los grandes retos.

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

Varias de las dificultades intrínsecas a este proyecto se relacionaban con la **necesidad de llegar a difundir la iniciativa entre su público objetivo y en particular entre las mujeres**, habida cuenta de las dificultades para su acceso a la información, su situación apartada de las grandes poblaciones, así como en muchos casos, su escasa familiaridad con las nuevas tecnologías y la carencia de formación adecuada para la presentación de las solicitudes de subvención.

¹⁶ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

Ello se solucionó a través de varias actuaciones:

- Convocatoria de varias **ruedas de prensa**, lo que propició que la información se ofreciera secuencialmente y en cascada en medios de prensa, radio y televisión.
- El establecimiento de una **red de dependencias oficiales** (entre ellas, las dependencias de la Consejería en Corrales de Buelna, Castro Urdiales, Reinosa, Potes, Torrelavega y Santoña) en coordinación y colaboración, que facilitaron la presentación de las solicitudes y el apoyo técnico a las personas que habiéndose desplazado hasta allí, lo requiriesen. Estos establecimientos además, pusieron a la disposición de las personas interesadas de un número de información telefónico de apoyo.
- Se proporcionó información también a través del 012, número de teléfono de atención a la ciudadanía del Gobierno de Cantabria.

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria.	☎	942 20 79 13
DG de Economía y Asuntos Europeos.	📧	Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <http://www.cantabria.es/web/consejeria-de-economia-y-hacienda>

4.6. FORMATIC CUENCA

		<p>PO FSE, EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>FORMATIC CUENCA</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Patronato Municipal de Promoción Económica, Formación y Empleo del Ayuntamiento de Cuenca</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta operación consiste en una edición anual de **cursos de formación avanzada y específica en tecnologías de la información y de las comunicaciones** , dirigidos a desempleados/as con especiales dificultades para la inserción laboral, en concreto jóvenes menores de 30 años, mujeres, personas con discapacidad y parados/as de larga duración. Estos cursos se complementan con prácticas profesionales no remuneradas en empresas del sector.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta actuación partía de la base, en lo que a la igualdad entre mujeres y hombres se refiere, de que el **ámbito de las nuevas tecnologías ha estado tradicionalmente masculinizado** . También del hecho relacionado de que las mujeres no han dispuesto tradicionalmente de información, de herramientas, ni de posibilidades para interesarse y/o acceder a las carreras profesionales tecnológicas.

OBJETIVOS:

El objetivo general de este proyecto es promover el desarrollo de un sector económico emergente en Cuenca, a través de la generación de recursos humanos con formación avanzada y específica en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Como objetivos específicos se plantea:

- Promover la **adquisición de competencias profesionales** en materia de tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de las personas desempleadas de Cuenca, como factor que facilite su inserción por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Contribuir a la creación, puesta en marcha y consolidación de **nuevas iniciativas empresariales** en sectores y actividades económicas de carácter emergente y sostenible en el municipio de Cuenca.
- Lograr una **presencia femenina** en los itinerarios formativos del 60%.

- Favorecer la empleabilidad de las mujeres desempleadas hasta la creación de 30 puestos de trabajo a los 6 meses de la finalización del proyecto.

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

La intervención ha supuesto el desarrollo de 2 itinerarios formativos de nuevas tecnologías:

- Uno relativo a la creación y gestión de contenidos digitales para TDT local y televisión IP, incluyendo materias tales como producción audiovisual, edición de vídeo, iluminación, grabación de sonido, etc.
- Otro sobre la creación y gestión de contenidos web, con contenidos tales como tratamiento de textos, hojas de cálculo, creación de bases de datos para la gestión de contenidos, programación, etc.

Las acciones formativas y la ulterior puesta en marcha de negocios o empresas a partir de la formación anterior están apoyadas y tutorizadas por el Ayuntamiento de Cuenca.

Asimismo, en la ejecución de estos cursos se han tomado ciertas medidas concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres:

- Fomento de la participación femenina en los cursos mediante la discriminación positiva en el proceso de selección.
- Uso del lenguaje no sexista en los itinerarios formativos y desagregación de los indicadores de seguimiento utilizados.
- Desarrollo de un módulo formativo obligatorio relativo a la igualdad de oportunidades dentro de cada curso e itinerario formativo.
- Utilización de indicadores de seguimiento desagregados por sexo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este proyecto se incardina el marco del tema prioritario 80 del Eje 2 de FSE, consagrado a fomentar pactos, redes, asociaciones y apoyo a las iniciativas locales para el empleo y la inclusión social. El establecimiento de sinergias cofinanciadas por el FSE entre entidades de diverso tipo e iniciativas de carácter local constituye una estrategia adecuada para potenciar las actuaciones de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Se trata de una iniciativa que contribuye al acercamiento de las tecnologías de la información y de las comunicaciones a las mujeres, que combate la brecha digital de género y que abre nuevas vías de acceso de las mismas al mercado de la producción y el consumo de este tipo de productos.

En ese sentido, este proyecto ha contribuido positivamente y de manera directa a la consecución de estos objetivos. Puede tomarse como indicio de esta afirmación el hecho de que 15¹⁷ de las

¹⁷ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

mujeres formadas en este proyecto han encontrado un empleo en dichos sectores, y que su participación en los cursos ha alcanzado el 40% del total de personas participantes en los mismos.

Por tanto, los resultados han sido positivos e invitan a perseverar en este tipo de iniciativas.

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

- El **interés** suscitado por esta operación entre las personas desempleadas le augura una sostenibilidad, que recientemente se ha materializado en una nueva convocatoria anual.
- Asimismo, la **triple implicación de administraciones de distintos niveles y ámbitos territoriales** (UAFSE, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ayuntamiento de Cuenca), comprometidos con la formación en competencias tecnológicas de las personas desempleadas, con la creación de empresas y empleo en estos sectores y con la activación de estos sectores en la ciudad de Cuenca, es la mejor garantía de sostenibilidad del proyecto.
- Finalmente, la sostenibilidad de sus resultados se expresa en las **empresas creadas (dos empresas creadas por personas que recibieron formación en estos cursos) y en los puestos de trabajo ocupados** en dichos sectores por personas que han recibido una formación en el marco de FORMATIC.

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

Siendo esta práctica una práctica transferible, pueden destacarse varios elementos que han posibilitado su desarrollo y buenos resultados :

- La **actitud proactiva** de los responsables del proyecto en el proceso de selección del alumnado que ha potenciado la participación femenina en el mismo.
- El interés demostrado por el **propio alumnado** en la búsqueda de opciones formativas que les generen nuevas oportunidades de inserción laboral y en particular de las mujeres.
- En términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la formación y sensibilización de todas las personas participantes en los cursos en esta materia

INNOVACIÓN:

Las iniciativas de carácter científico-tecnológico o relacionadas con este ámbito y en mayor medida, en lo que afectan a la igualdad, cuentan frecuentemente con una vertiente innovadora. Así, parte del interés de FORMATIC radica en los **contenidos de la formación** proporcionada a las mujeres, que contribuye a visibilizar la desigualdad persistentes, a la ruptura de estereotipos de género y, en definitiva, a la normalización de la participación femenina en estos ámbitos. Estas medidas son aún más notorias si en el transcurso de su ejecución, se implementan elementos de discriminación positiva como el previsto en este caso.

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

Las personas responsables del proyecto se han topado con el hecho de que estos cursos suscitaban un **mayor interés entre los desempleados que entre las desempleadas**. Para solventarlo se aplicó un criterio de discriminación positiva en los procesos de selección de los/as

participantes, de forma que se lograra una mayor participación femenina en las acciones formativas. Otro aspecto destacable es que el proyecto posibilitó la inserción laboral de 15 mujeres en estos sectores y la creación de 2 empresas de carácter tecnológico en Cuenca. Ello evidencia la efectividad de este tipo de iniciativas y las grandes posibilidades de lograr incidir positivamente en la igualdad entre mujeres y hombres en estos ámbitos.

DATOS DE CONTACTO:

Ayuntamiento de Cuenca.	☎	969176100
Patronato Municipal de Promoción Económica, Formación y Empleo.	✉	pactolocal@cuenca.es
Web: http://promocion.cuenca.es/DesktopDefault.aspx?lang=es-ES		

4.7. CAMPAÑA DE PUBLICIDAD “PROGRESAMOS CON EUROPA”

		<p>PO FEDER, EJE 7 Asistencia Técnica</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>CAMPAÑA “PROGRESAMOS CON EUROPA”</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>DG de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Junta de Castilla la Mancha y el Servicio Castellano-Manchego de Empleo (SEPECAM)</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

“Progresamos con Europa” es la **campaña de comunicación** de los Fondos Europeos en Castilla la Mancha.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para la elaboración de la campaña se tuvo en cuenta la necesidad de informar y concienciar a toda la población, sin distinción de sexo, de la contribución de los Fondos Europeos a la cohesión económica y social de la región y a su aportación concreta a la igualdad entre mujeres y hombres.

De ahí que se pensara en una campaña que cuidara el lenguaje y los mensajes transmitidos, que cumpliera de forma eficaz con ambos objetivos, diversificando los canales utilizados para difusión de forma tal que alcanzara a la población objetivo de la misma.

OBJETIVOS:

El objetivo general de la campaña es informar a la ciudadanía de la inversión realizada por la UE en la región, dando transparencia a su gestión, sus objetivos, y a la contribución de la misma al desarrollo y a la cohesión económica y social de Castilla La Mancha.

En términos de igualdad entre mujeres y hombres, la campaña pretende transmitir tres mensajes específicos :

- Primeramente, que los Fondos juegan un importante papel en la consecución de la igualdad como parte de la cohesión social y principio fundamental de la UE.
- En segundo lugar, pretende visibilizar y poner en valor la aportación de las mujeres castellano-manchegas al desarrollo de la región.
- En tercer lugar, quieren plasmar que las mujeres castellano-manchegas están al mismo



nivel que cualesquiera otras mujeres de otras regiones europeas, en términos de su contribución al desarrollo socioeconómico y a la cohesión social.

Esto se logra mediante una campaña no sexista cuyo *leit motiv*, “Progresamos con Europa” se plasma en un discurso que muestra a una mujer, Europa, que camina al lado de una niña. Esa niña va creciendo y desarrollándose, formándose, hasta ser una mujer adulta y profesional. Esa niña que evoluciona de la mano de Europa hacia el progreso representa a Castilla La Mancha.

Enlace al anuncio: <http://pagina.iccm.es/fondosestructurales/inicio/informacion-y-publicidad/campanas-de-publicidad/anos/ano-2010/spot/> Para alcanzar tales objetivos la Junta ha dispuesto de **personal técnico especializado en igualdad**, en el diseño y la elaboración de esta campaña.

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

El **enfoque de género** se ha adoptado con carácter general en el diseño de la campaña, que se aplica en las diferentes actuaciones propias de la misma tales como carteles, publicaciones, anuncios de televisión, banners, material gráfico diverso etc. Así, se ha utilizado un lenguaje no sexista, se han cuidado las imágenes y se ha tratado de utilizar mensajes no estereotipados desde un enfoque de género.

En ese sentido, no se prevén actuaciones específicas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la campaña en tanto en cuanto toda la campaña se dirige al objetivo genérico de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta campaña publicitaria del gobierno castellano-manchego está cofinanciada por **Fondos FEDER en su eje 7 de Asistencia Técnica** y es una buena muestra del tipo de iniciativas que dentro de FEDER se pueden realizar para contribuir al objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres mediante la prestación de asistencia y/o apoyo técnico a las intervenciones.

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

Si bien es cierto que cuantificar los resultados en materia de igualdad entre mujeres y hombres de cualquier operación cofinanciada es complicado, el **impacto potencial de esta campaña en el entorno es grande** por varias razones:

- Su alto grado de cobertura y amplia difusión, mediante la diversificación de canales y soportes utilizados para divulgar la campaña, con un total de **4.777.138 impactos**¹⁸ en la población castellano-manchega¹⁹.
- La característica intrínseca a la propia campaña, que pretende trasladar un mensaje igualitario a la sociedad, visibilizando a las mujeres y su aportación, así como relacionando los Fondos con el objetivo de la igualdad. Esto hace de esta operación un instrumento poderoso de fijación del imaginario social, mediante la ruptura de los estereotipos de género,

¹⁸ Se entiende por impacto publicitario cada vez que una persona ve, escucha o percibe un acto publicitario.

¹⁹ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

y de influencia en la opinión pública.

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

Como ya se ha puesto de manifiesto y aunque constituya un resultado o beneficio intangible, puede esperarse una continuidad de los resultados positivos de la campaña, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, en una mejora de la imagen social de la mujer, en la ruptura gradual de los estereotipos de género, y potencialmente en un cambio a largo plazo en las mentalidades de la sociedad castellano-manchega.

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

“Progresamos con Europa” ha sido una campaña de publicidad que ha conseguido todos los objetivos propuestos, tanto en términos de difusión de la contribución de los Fondos a la cohesión económica y social en Castilla La Mancha, como en términos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Ello se ha debido, en primer lugar, a la decisión de elaborar un mensaje comunicativo a un tiempo original y efectivo, rupturista con los estereotipos y convenciones de género, y con una frescura inhabitual en este tipo de campañas. Ello se ha conseguido a través de la elección y el uso de una determinada imagen y de un lenguaje ad hoc que pone en valor la contribución de los Fondos a la igualdad entre mujeres y hombres, y que ésta forma parte de los objetivos de los mismos.

También hay que destacar la elección de plataformas y medios utilizados, que ha logrado maximizar los impactos publicitarios y cumplir, en definitiva, con su objetivo de difusión.

INNOVACIÓN:

La innovación en este proyecto está intrínseca al mensaje y a la temática utilizada para plasmarlo.

La idea de la Comunidad Autónoma representada en una niña que crece y progresa en dirección al futuro con el apoyo de Europa, bajo la forma de una mujer, es un hallazgo publicitario simple y efectivo que además responde al hecho de que las mujeres se forman y evolucionan como personas, contribuyendo cada vez más con su participación en las distintas esferas de la vida económica y social al desarrollo de sus regiones.

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

DATOS DE CONTACTO:

Junta de Comunidades de Castilla la Mancha DG Presupuestos y Fondos Comunitarios	 925 24 76 47
	 dgpfc@jccm.es
Web: http://pagina.jccm.es/fondosestructurales/inicio/	

4.8. PLAN REGIONAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2007-2010

		<p>PO FSE, EJE 1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>PLAN REGIONAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, 2007-2010</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Castilla La Mancha (SEPECAM)</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Plan Regional de Conciliación de Castilla La Mancha 2007-2010 **recoge ordenadamente un conjunto de medidas acordadas entre el Gobierno de la Junta y los agentes económicos y sociales, para promover la conciliación del empleo con las responsabilidades familiares en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, favorecer cambios en la sociedad sobre el reparto equitativo de tareas, y flexibilizar la organización del trabajo en las empresas.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para el diseño del citado Plan se llevó a cabo un **diagnóstico previo** que analizaba la situación del mercado laboral con perspectiva de género en Castilla La Mancha, a partir de una serie de indicadores de población y empleo así como en el marco establecido por el Plan Regional de Empleo de las Mujeres, en el Acuerdo para el Empleo y en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad de la Región.

El diagnóstico concluía que la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que las mujeres son, en la mayor parte de los casos, las que asumen la mayor parte de las cargas domésticas, lo que tiene consecuencias perjudiciales en su participación en el mismo. Para combatir esas situación deberían tomarse medidas enfocadas a racionalizar los horarios y a desarrollar nuevos modelos de organización de los tiempos de trabajo, e los servicios y recursos para la conciliación y de un reparto equitativo de las tareas entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS:

El objetivo general de este Plan es ofrecer a la población de esta Comunidad, **alternativas** para compaginar su vida doméstico-familiar con el empleo.

Este objetivo se materializaba en los siguientes objetivos específicos:

- Conciliar el derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares.

- Fomentar el empleo de las mujeres.
- Favorecer la creación y consolidación de nuevos empleos y nuevas empresas en el área de cuidado a menores y personas dependientes y, en general, servicios relativos a la conciliación.
- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial a las pymes, el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización del trabajo.
- Aumentar la competitividad de las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes.
- Promover cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

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

El Plan contemplaba fundamentalmente la concesión de ayudas de conciliación a las empresas y a las personas, así como la realización de **acciones de formación e información**, en concreto:

- Ayudas a las empresas para elaborar e implantar planes de conciliación, así como para suscribir contratos de sustitución. También contempla incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Ayudas para la creación de empleos, empresas o de servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación.
- Ayudas de conciliación a las autónomas.
- Ayudas para el cuidado de personas dependientes y menores, y ayudas asociadas a la reducción de jornada y al disfrute de permisos y excedencias.
- Acciones de información y divulgación del Plan, incluido el desarrollo de cursos de igualdad y conciliación para responsables de las empresas.

Durante la ejecución del Plan **se reformularon las ayudas** para que favorecieran, mediante determinadas primas (mayor facilidad, aumento de las cuantías) la involucración masculina en la conciliación, a través de un incremento en el número de destinatarios masculinos de las mismas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este Plan se ha desarrollado en el marco de los **Ejes 1 y 2 de FSE, temas prioritarios 68 y 69**, con el objetivo de equiparar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

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

Según la **evaluación intermedia** de este Plan, entre 2007 y 2009²⁰ se concedieron 22.122 ayudas (de las 34.642 previstas para el conjunto del Plan) enfocadas a todos los actores del mercado laboral castellano-manchego.

Por lo que se refiere al **impacto** concreto del Plan, las encuestas de satisfacción reflejan el éxito del mismo: el 60% de las personas beneficiarias encuestadas reconoció que las ayudas en

²⁰ Datos disponibles en la fecha de recogida de la información, 2011.

materia de cuidado de menores y para la reducción de jornada contribuyeron a mejorar su satisfacción en el puesto de trabajo. El 13% de las personas encuestadas beneficiarias de ayudas para el cuidado de menores afirmó que sin ellas habría tenido que dejar su empleo (el 16% en el caso de las mujeres).

En términos cuantitativos, los indicadores permiten afirmar un impacto limitado del Plan (unas 10.000 intervenciones con personas, 21 intervenciones con empresas), si bien desde SEPECAM se afirma que las medidas incluidas en este Plan han podido tener un impacto positivo en el empleo de la región: la tasa femenina en la región en 2005, con anterioridad a su implantación, era del 52,4% mientras que en 2010 esta tasa alcanzaba el 61,2%.

Sea como fuere y ante la imposibilidad de cuantificar este impacto de manera exclusiva, el principal interés de este Plan radica en la repercusión intangible del mismo; así, su mayor valor reside en la implicación de actores muy diversos y su capacidad de penetración entre los diferentes agentes económicos y los sectores productivos, lo que favorece el necesario **cambio de mentalidades** respecto a la distribución de roles en la sociedad de hombres y mujeres.

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

Como en el caso de buena parte de las iniciativas presentes en este catálogo, uno de los principales factores de sostenibilidad o perdurabilidad de esta iniciativa ha sido la **implicación de la población beneficiaria**, de una diversidad de agentes económicos y sociales (fundamentalmente empresas), así como de las propias instituciones de la Junta, que con posterioridad a la elaboración de este Plan lo han tomado como **base para el desarrollo de otros programas relacionados** tales como el *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha 2011-2016* y el Plan Concilia para empleados/as públicos/as de la región.

Asimismo, el **planteamiento plurianual** del proyecto supone un refuerzo y garantiza una cierta continuidad de los resultados alcanzados en lo concerniente al fomento de la igualdad.

Finalmente, otro factor que garantiza el largo alcance del Plan es el desarrollo de **acciones formativas** de igualdad y conciliación dentro de las empresas lo que, desde el cambio de las políticas de Recursos Humanos y la implantación de planes de conciliación y medidas de flexibilidad, se configura como un resorte de mejora interna y de transformación, desde las empresas y el mercado laboral.

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

Los problemas relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres son una de las principales barreras a la igualdad en el mundo del trabajo en nuestro país; se trata por consiguiente de una problemática a la que se ha tratado de dar respuesta con este Plan, que es trasladable a otros contextos. Se ha considerado como uno de los factores clave en el éxito del Plan **el compromiso y la concienciación de todos los actores implicados** en el desarrollo del Plan, sin los cuales sus resultados no hubieran sido tan positivos.

Otro elemento que ha contribuido a los buenos resultados del Plan ha sido **la profesionalidad y los conocimientos técnicos del personal asignado** al desarrollo y ejecución del mismo, sin los cuales su efectividad habría sido menor.

INNOVACIÓN:

Este Plan resulta innovador en su conjunto, a partir de su planteamiento integral, la diversidad de instrumentos previstos y utilizados para su implantación así como por su flexibilidad para ir ajustándose, a lo largo de su ejecución, a la realidad para conseguir los resultados apetecidos.

En ese sentido, como elementos concretos de innovación puede destacarse el amplio espectro de las actuaciones realizadas, que pretenden incidir simultáneamente en diversos frentes como son las empresas, las personas y en el ámbito doméstico. Dicho planteamiento incrementa las posibilidades de éxito de la iniciativa y multiplica su impacto social.

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

La primera evaluación del Plan demostró que no estaba contribuyendo a la incorporación femenina al mundo laboral en tanto en cuanto seguían siendo las mujeres las que solicitaban y disfrutaban de las ayudas a la conciliación. En ese sentido, SEPECAM **decidió primar a los hombres** en la solicitud y percepción de las ayudas, lo que ha mejorado estos resultados en términos de participación.

DATOS DE CONTACTO:

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. SEPECAM.	 925288000
	 Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <https://e-empleo.jccm.es/OVI/>

4.9. CURSO “LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INTERVENCIONES DE FEDER Y FSE”

		<p>PO FEDER, EJE 7 y PO FSE, EJE 5, ambos de Asistencia Técnica</p>
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>MÓDULO FORMATIVO SOBRE “LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INTERVENCIONES DE FEDER Y FSE” IMPARTIDO EN EL MARCO DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN “FONDOS ESTRUCTURALES: FEDER” Y FONDOS ESTRUCTURALES: FSE”</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>DG de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta intervención supone una **acción formativa específica sobre introducción del enfoque de género en las intervenciones cofinanciadas con Fondos** en el marco de acciones formativas de carácter más general sobre FEDER y FSE., que se vienen realizando con regularidad a iniciativa de la DG de Presupuestos y Estadística.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Con anterioridad al diseño y desarrollo de las actuaciones formativas mencionadas, se detectó que las personas responsables de gestión de Fondos de diversos organismos públicos (regionales y locales) de Castilla y León manifestaban, implícita o explícitamente, dificultades para implantar el principio de igualdad de oportunidades en sus actuaciones cofinanciadas. En ese sentido, se identificó una falta de sensibilización al respecto, así como de información general y de la formación necesaria para llevar a cabo la integración de este principio en sus actuaciones.

OBJETIVOS:

Con carácter general, este módulo se plantea con el objetivo de **dar una visión integral de la perspectiva de género a las personas responsables de la gestión y el control de los Fondos Estructurales en Castilla y León.**

Específicamente además, el módulo pretende **concienciar** al personal de la Administración castellano-leonesa y de las entidades locales, de la obligación de integrar el principio horizontal

de igualdad en las distintas etapas de ejecución de las operaciones, dándoles las herramientas para detectar e identificar las situaciones de desigualdad, y proponer soluciones al respecto.

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

Como ya se comentaba, la actuación implica el desarrollo de un módulo específico de formación sobre la introducción del principio de igualdad en las operaciones cofinanciadas, cuyos contenidos son, con carácter general, los siguientes:

- Conceptos generales de teoría de género.
- Perspectiva de género e igualdad de oportunidades en las políticas públicas.
- Género y Fondos Europeos: conceptos generales, indicadores y Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades.
- El enfoque de género en los planes de comunicación y en las acciones de publicidad.
- Cláusulas sociales de género.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se incardina en el marco de las prioridades y orientaciones establecidas para los [Ejes de Asistencia Técnica tanto del PO FSE como del PO FEDER](#).

Hay que destacar de esta iniciativa la oportunidad y la conveniencia de perseverar en las actuaciones de formación sobre el principio de igualdad entre los equipos de personas encargadas de gestionar las operaciones, y en mayor medida, entre aquellas personas que gestionan operaciones cofinanciadas por FEDER, un ámbito en el que todavía se manifiestan barreras a la introducción del principio de igualdad.

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

Hay que destacar en primer lugar que la intervención tiene un impacto directo en el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Castilla y León, un personal que trabaja cotidianamente en la gestión y ejecución de intervenciones cofinanciadas con Fondos Europeos.

Así por ejemplo, en la edición del curso de 2010 hubo 119 solicitudes para un total de 52 plazas y en 2011, 102 solicitudes para 54 plazas²¹. La continuidad de estas actuaciones formativas, celebradas año a año hasta el final del período de programación, incrementa el impacto potencial de las mismas, en la medida en que permite que reciba esa formación un mayor número de personas. En ese sentido, el proceso de evaluación que se realiza al terminar la acción formativa ha reflejado un aumento de la sensibilidad y del conocimiento e interés por esta materia en las personas que han recibido la formación. Por extensión puede considerarse que la población beneficiaria de la actuación es toda la población castellano-leonesa como consecuencia de que una mejor formación del personal gestor en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lo que ha de tener un impacto positivo, a medio y largo plazo, en la igualdad entre mujeres y hombres de toda la población castellano-leonesa.

²¹ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

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

Varios son los elementos que auguran una sostenibilidad de esta iniciativa y sus resultados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el tiempo:

- Primero, el hecho de haberse integrado de forma **transversal** en diversas actuaciones formativas que se llevan a cabo con gestores año tras año, manteniendo la continuidad y consolidando la importancia de los contenidos específicos de igualdad en la formación proporcionada.
- Segundo, **un incremento de las plazas y recursos disponibles anualmente**, que vienen a responder a la creciente demanda de formación de este tipo, lo que evidencia no sólo la implicación de las autoridades organizadoras, sino la necesidad de este tipo de actuaciones y el interés suscitado entre la población destinataria, en este caso, los organismos gestores.
- Finalmente, puede esperarse la perdurabilidad de los resultados, asociada a una **mejora en la capacitación, la sensibilidad y el interés** de las personas participantes en el curso, en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres; en este sentido, se espera una mejoría en la integración del principio horizontal de la igualdad en las actuaciones cofinanciadas de la Comunidad de Castilla y León.

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

La clave en la transferibilidad de esta experiencia es la voluntad y el compromiso estratégico con la integración del principio horizontal de igualdad en las actuaciones cofinanciadas que las administraciones llevan a cabo. Esa voluntad constituye el impulso imprescindible para organizar acciones formativas como la aquí mencionada, que dotan de conocimientos y herramientas a las personas responsables para que puedan aplicar dicho principio.

INNOVACIÓN:

En el caso de esta experiencia constituye un elemento de interés el hecho de que la iniciativa de organizarla haya partido desde la Consejería de Hacienda de la JCYL y no desde el organismo de igualdad competente, que suele ser la organización a partir de cuyo impulso se llevan a cabo actuaciones de sensibilización y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos. Esto ejemplifica el compromiso y la contribución del organismo intermedio a la integración del principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas.

Asimismo hay que poner en valor la continuidad en el tiempo de la iniciativa, así como el hecho de que se oferte e imparta esta formación a personal de la Administración regional procedente de muy diversos entornos e involucrados en su trabajo cotidiano, con diferentes Fondos. Ello permite trasladar la integración del principio de igualdad a circunstancias competenciales y territoriales muy diversas.

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

DATOS DE CONTACTO:		
Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León.	☎	983 414 191
Servicio de Fondos Europeos de la DG de Presupuestos y Estadística.	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.
Web: http://www.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/Plantilla66y33/1284181736342/ / /		

4.10. PROGRAMA ÓPTIMA

		<p>PO FSE, EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres</p>
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>PROGRAMA ÓPTIMA DE CASTILLA Y LEÓN</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>La Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Programa Óptima trata de incentivar y acompañar a las empresas para que implanten medidas de acción positiva destinadas al fomento de la incorporación y la permanencia en el empleo, así como para la promoción profesional de las mujeres.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

El Programa, puesto en marcha en 2001, realizó un análisis para conocer cuál era la situación de las mujeres en el mercado laboral y dentro de las empresas. Para ello se estudió la situación de la población con relación a la actividad, su situación dentro de la empresa y se consultó a los agentes económicos y sociales. En dicho análisis se concluyó no sólo que las mujeres presentaban inferiores tasas regionales de actividad y de empleo que los hombres, sino que sus ocupaciones evidenciaban la existencia de una segregación horizontal; asimismo, dentro de las empresas se identificó una importante brecha salarial y una escasa promoción femenina a puestos de responsabilidad, entre otras circunstancias.

OBJETIVOS:

A partir del citado diagnóstico el Programa Óptima se diseñó con el objetivo de paliar las dificultades en la carrera de las castellano-leonesas, y contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Estos objetivos se concretan en varios objetivos específicos:

- Fomentar una mayor presencia de las mujeres en las empresas y activar mecanismos que hagan posible su promoción.
- Mejorar las condiciones laborales del conjunto de mujeres que ejercen una actividad profesional.
- Incorporar las acciones positivas como práctica habitual en una gestión de recursos humanos más rentable y eficaz.

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

El programa entraña las acciones de información y acompañamiento a las empresas para la adopción de un Plan de Medidas de Acción Positiva; estas actuaciones se ordenan e implementan en varias fases de trabajo:

- Una **fase inicial** en la que se informa a las empresas potencialmente participantes de los requisitos de participación (ubicación en Castilla y León y una plantilla de al menos 30 trabajadores/as). El personal técnico de la Junta informa in situ a la empresa.
- Una **fase de compromiso** en que la empresa rellena su solicitud de participación y constituye un equipo de trabajo mixto, compuesto por el personal técnico de la Junta, una representación de la plantilla, una representación de cada una de las áreas de trabajo de la empresa y un/a representante de la empresa. En esa fase se lleva a cabo una comunicación explícita del compromiso de la empresa con el Programa.
- Una **fase en que se procede a diagnosticar**, por métodos y técnicas cuantitativos y cualitativos, la situación de partida de la organización en materia de igualdad, en lo relativo a: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, gestión de recursos humanos y políticas de personal, etc. A partir de ese análisis se elabora un informe-diagnóstico. A continuación se procede a la elaboración de un Plan de Acciones Positivas a implantar, con sus mecanismos e indicadores de seguimiento y evaluación.
- **En la fase siguiente, la empresa implementa el Plan** con la asistencia del personal de la Junta, que llevará a cabo acciones internas de sensibilización y formación, proporcionará materiales de acompañamiento y ayuda, información y todos aquellos apoyos que la empresa o sus trabajadores puedan requerir.
- En última instancia se practica la **evaluación** del desarrollo del Programa.

Además, se producen encuentros anuales entre empresas para el intercambio de experiencias y generación de sinergias entre ellas, auspiciados por la Dirección General de la Mujer.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta operación se desarrolla en el marco del Eje 2 de FSE, destinado a fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

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

- En el período 2007-2010, **23.635 trabajadores y 12.371 trabajadoras de 123 empresas adheridas al Programa** (un 164% del objetivo previsto inicialmente) se vieron beneficiados/as por las actuaciones implementadas en el mismo, por unas cuantías superiores a los 830.000€. Durante el transcurso de la ejecución, además, se mejoró la eficiencia del Programa pues se rebajó un 5% el presupuesto previsto (en 2011), si bien se superó con creces la estimación de empresas participantes en el Programa.
- Estas cifras de ejecución evidencian un impacto positivo sobre las condiciones de trabajo de estas personas, que potencialmente beneficiará a futuras trabajadoras y trabajadores de

estas compañías, las cuales han modificado sus políticas de gestión de personas, mejorándolas y haciéndolas más igualitarias. Asimismo, puede considerarse que el impacto puede ser mayor atendiendo a los actos de intercambio entre empresas que se organizan, que permiten generar sinergias entre ellas, así como consolidar las acciones emprendidas, reforzando el compromiso que cada compañía tiene con su mejora interna y con la igualdad.

- Pero el impacto positivo de esta actuación en la igualdad no se mide únicamente por el impacto directo que está teniendo entre las empresas y sus personas, sino en términos generales sobre toda la población de Castilla y León, a la que se transmite un mensaje transformador sobre la necesidad de que mujeres y hombres puedan desempeñar su empleo en condiciones iguales en las empresas, así como un compromiso de estas compañías con su responsabilidad social.

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

Este proyecto nació con vocación de perdurabilidad, con una previsión de desarrollo y de resultados a largo plazo, así como estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirían perfeccionarlo año a año; a esa sostenibilidad en el tiempo también ha contribuido la implicación de las instituciones y autoridades en el programa que, con su participación en las jornadas y difusión de la información y publicaciones, contribuyen a expandir sus efectos y la implicación y el interés de las propias empresas, que han catalizado cambios internos que tiene un indudable impacto social. En ese sentido, puede afirmarse que el programa Óptima de Castilla y León se ha consolidado en el tiempo. Pero también se han consolidado los efectos positivos de este proyecto en la igualdad mediante la generación de una nueva forma de hacer las cosas en las empresas, de una nueva cultura empresarial más flexible e igualitaria que supone cambios internos pero que, además de catalizar esos cambios, tiene necesariamente un impacto positivo y ejemplarizante en el resto de empresas del entorno así como en la sociedad en su conjunto.

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

La puesta en marcha exitosa de un proyecto de estas características se sustenta en una apuesta estratégica, firme y de continuidad al programa, así como en la implicación en el mismo de organizaciones empresariales, los agentes de empleo, las asociaciones y otras autoridades. También se configura como un mecanismo clave la realización de un seguimiento continuado que permita ir adaptándose a los cambios y mejorar el proyecto paulatinamente.

INNOVACIÓN:

Esta iniciativa es innovadora en dos sentidos. En primer lugar, la prestación de este tipo de servicios por parte de la Administración, lejos de estar generalizada, sigue siendo innovadora en nuestra sociedad, añade valor al trabajo que desde el Sector Público se realiza y promueve el cambio social. Asimismo, el Programa Óptima de la JCYL es un programa con una larga trayectoria, con más de diez años de ejecución y de validez contrastada que lleva a cabo una labor de promoción de las nuevas formas de organización del tiempo en empresas cuyas culturas organizacionales no han asumido la igualdad entre mujeres y hombres como un principio transversal a su funcionamiento. En este sentido, este programa sigue promoviendo la innovación.

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

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla León. Dirección General de la Mujer.	☎	983 412 289
	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <http://www.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1212136809304/ / />

4.11. PROMOVER EL AUTOEMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

		<p>PO FSE, EJE 1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios</p>
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>PROMOVER EL AUTOEMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este programa cofinanciado por el ECYL se dirige al **fomento del autoempleo** como alternativa al empleo por cuenta ajena mediante cuatro programas diferentes de subvenciones o ayudas económicas de diverso tipo.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para la puesta en marcha de esta línea de subvenciones se llevó a cabo un análisis de los principales indicadores de actividad del mercado de trabajo desagregados por sexo, edad, profesiones y ramas de actividad.

A partir de dicho análisis se detectó:

- La existencia de barreras significativas para el acceso de la población femenina a determinados sectores, donde hay una menor oferta femenina de empleo y también un menor índice de empleo femenino.
- La existencia de una discriminación ocupacional y por sectores que no sólo propicia la concentración de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones sino que también se relaciona con peores condiciones laborales.
- La prevalencia de una serie de prejuicios culturales sobre la capacidad de las mujeres para realizar determinadas actividades, que estaría coadyuvando a los fenómenos anteriores.

OBJETIVOS:

El objetivo general de este programa es fomentar el empleo estable y de calidad en Castilla y León.

Específicamente en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres, se pretende **fomentar la presencia de las mujeres en aquellos sectores económicos en que se encuentran infrarrepresentadas** desde la premisa de que el autoempleo es una herramienta de gran eficacia para conseguirlo que además contribuye a su empoderamiento y al cambio social.

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

Como se mencionaba con anterioridad, este programa consta de cuatro líneas de **subvenciones** dirigidas a promover e incentivar la creación de empresas y de sus propios puestos de trabajo de aquellas personas desempleadas, preferentemente mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores mayores de 45 años, que decidan establecerse como autónomos.

Las líneas de financiación son las siguientes:

- Subvención por el **establecimiento por cuenta propia**. A partir de determinados criterios de obligado cumplimiento, la subvención, que pretende financiar el establecimiento por cuenta propia, alcanza una cuantía de 4.000€. En el marco de esta línea de financiación, se prevé un sistema de incrementos variables de la cuantía que llega hasta los 2.000€ si la persona que se establece por cuenta propia es mujer. También se favorece el establecimiento de negocios en los considerados nuevos yacimientos de empleo, así como la creación de empresas de mujeres en las actividades u oficios con menor índice de empleo femenino, mediante la asignación, en ambos casos, de una cuantía adicional equivalente a 1.000€²² (servicios de la vida cotidiana, servicios de ocio, servicios medioambientales, etc.).
- **Subvención financiera**. La finalidad de esta subvención es reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar los gastos necesarios para la creación y puesta en marcha de la actividad por cuenta propia. La cuantía de la subvención que se calcula con una fórmula compleja, no puede superar un importe equivalente a los 4.000€.
- Subvención para **asistencia técnica**. Esta ayuda contempla la financiación de la contratación de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo empresarial durante la puesta en marcha de la empresa, por una cuantía máxima equivalente de hasta 2.000€.
- Subvención para **formación**. Finalmente, se contemplan ayudas para acciones formativas durante la creación de la empresa, relacionadas con la dirección y gestión empresarial y TIC, por un importe máximo equivalente a 3.000€.

58

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se desarrolla en el marco del **Eje 1 de FSE**, de fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios. Un ámbito en el que cada vez se desarrollan más iniciativas para el fomento del autoempleo femenino como alternativa de acceso al mercado laboral y a las fórmulas de empleo por cuenta ajena, lo que tiene un previsible impacto positivo sobre la igualdad.

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

Los datos disponibles relativos a la ejecución de las subvenciones hablan de que el 54,6% de las subvenciones se concedieron a hombres y el 51,8% a mujeres, de las cuales un 1,34% fueron subvenciones concedidas a mujeres que establecieron nuevos negocios en sectores en los que

²² Sin embargo, el incremento de la subvención asociado al sexo de la persona solicitante es incompatible con la percepción de cuantía adicional por el establecimiento del negocio en un yacimiento de empleo o en sector masculinizado.

se encontraban infrarrepresentadas. Sin embargo, los indicadores relativos a las cuantías concedidas demuestran que las solicitantes de estas subvenciones percibieron el 52,88% (8.039.800€) de las cuantías frente al 47,12% (7.164.000€) de los solicitantes masculinos.

En este sentido, puede inferirse que estas subvenciones han tenido un impacto positivo, aunque sea limitadamente, en la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y más concretamente, en mundo empresarial.

A este impacto positivo debería agregarse el impacto difícilmente tangible que, en las percepciones sociales relativas al papel que juegan las mujeres en el mundo empresarial, tiene esta actuación, así como su contribución a la formación de nuevos referentes empresariales.

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

- El principal factor garante de la sostenibilidad de esta iniciativa es su planteamiento de ejecución plurianual, que otorga una cierta continuidad a la iniciativa y a sus resultados. Este planteamiento que implica un despliegue consecutivo en diversas ediciones se ve respaldado por el interés y la demanda creciente de solicitudes de emprendedores/as.
- Asimismo, puede esperarse una perdurabilidad de los resultados de carácter intangible asociado a la promoción del papel de la mujer como protagonista en el mundo empresarial, y a la generación de nuevos referentes sociales femeninos, en el ámbito de las empresas.

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

Al igual que en otras experiencias contempladas en este catálogo, la clave de la transferibilidad de esta iniciativa es la voluntad de promover la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso en el mundo empresarial y de estimular el autoempleo y el espíritu empresarial tanto entre las mujeres como potencialmente entre determinados colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo. Asimismo, resulta un factor relevante la realización previa de un diagnóstico que permita conocer en detalle la situación de las mujeres en el mercado laboral y muy particularmente, en el mundo empresarial de manera que, en su confluencia con la detección de los sectores emergentes y los nuevos yacimientos de empleo, se puedan financiar desde la Administración proyectos empresariales femeninos en dichos sectores.

INNOVACIÓN:

Este proyecto es innovador en la medida en que promueve y financia la gestación de nuevos proyectos o el establecimiento de nuevos negocios en sectores considerados como nuevos yacimientos de empleo y en territorios menos desarrollados y/o áreas periféricas. Además estas ayudas favorecen en particular a personas y colectivos en situación de desempleo, con especiales dificultades para su inserción laboral como mujeres, mayores de 45 años o personas con discapacidad. Otro criterio de priorización de las ayudas es que se trate de sectores de actividad donde las mujeres se encuentren sub-representadas.

Todo ello contribuye a la generación de nuevas oportunidades de empleo en sectores emergentes, lo cual, *per se*, ya resulta innovador.

Asimismo, este tipo de iniciativas públicas de promoción del autoempleo para personas y colectivos desfavorecidos no está generalizado entre nuestras Administraciones Públicas lo cual permite en este caso decir que se trata de una iniciativa innovadora.

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

--

DATOS DE CONTACTO:

Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.	☎	983 410 190
Servicio Promoción de Empleo e Inserción Laboral.	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.
Web: http://www.empleo.jcyl.es/		

4.12. EL PERFIL DE LA EMPRENDEDORA DE ÉXITO: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y TALENTO EMPRENDEDOR

	 <p>FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro" Generalitat de Catalunya</p>	<p>PO FSE, EJE 1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios</p>
<p>CATALUÑA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>EL PERFIL DE LA EMPRENDEDORA DE ÉXITO. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y TALENTO EMPRENDEDOR</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>DG Economía Cooperativa, Social y Trabajo Autónomo del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Desarrollada en el marco del Programa INICIA para la creación de empresas de la Generalitat de Cataluña, esta actuación consiste en un **curso de formación para mujeres emprendedoras a partir de un diagnóstico previo de sus competencias**. El desarrollo de este programa formativo se basa en un modelo de competencias profesionales desarrollado por el ISFOL (Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los trabajadores de Italia).

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

En el diagnóstico previo se identificaron una serie de desigualdades de género predominantes en los contextos financieros y empresariales, así como otros factores que operaban específicamente en el caso de mujeres en riesgo de exclusión (inmigrantes, personas con dependientes a su cargo, etc.), que se manifiestan de la siguiente manera:

- **Acceso limitado de las mujeres a los recursos económicos** necesarios para crear empresas, entre otras dificultades de acceso al sistema financiero.
- **Falta de autoconfianza**, de costumbre en el ejercicio de la autoridad y el liderazgo, tendencia a emprender por necesidad y no por vocación.
- **Barreras ligadas a las cargas familiares** y las dificultades para cubrirlas, falta de apoyos familiares y sociales en su emprendimiento etc.

OBJETIVOS:

Para dar respuesta parcial a las desigualdades de género detectadas con anterioridad se diseñó esta actuación, cuyo objetivo general es **empoderar a las mujeres participantes** en el programa. Además, específicamente este curso de formación se dirige a **favorecer la creación de empresas por parte de estas mujeres emprendedoras**, ayudándoles a salvar los obstáculos que se encuentran por razones de género. Para ello, el objetivo final es que la mujer sea capaz de elaborar o, en su caso, redefinir un proyecto empresarial sostenible con completa autonomía.

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

La actuación comprende el desarrollo de un curso de formación que se implementa en dos fases bien diferenciadas:

- En la primera fase, se realiza propiamente la **evaluación de competencias**, en clave de género, de las emprendedoras participantes.

En esta fase se desarrolla un proceso participativo donde se utiliza una herramienta a partir del modelo ISFOL, orientado a que cada participante en el programa: 1) comprenda qué son las competencias profesionales; 2) realice una reflexión para definir su perfil competencial; 3) conozca las características y competencias del perfil emprendedor de referencia; y 4) compare su perfil con las competencias propias de los/as emprendedores de éxito, de manera que pueda auto-diagnosticar qué necesidades formativas tiene.

- En la segunda fase, **se ayuda y acompaña a la emprendedora**, una vez completada la identificación de competencias, fortalezas y debilidades, en la definición o redefinición de su plan de negocio, hasta la creación de la empresa.

El **itinerario de acompañamiento** empieza por los apoyos para que la emprendedora sea capaz de convertir una idea en una oportunidad de negocio. Con posterioridad, se proporcionan conocimientos técnicos para construir una empresa viable a largo plazo. Además, se ayuda en la definición del plan de empresa. En un cuarto momento, se proporcionan herramientas para que sean capaces de definir una estrategia orientada a la consecución de sus objetivos empresariales y finalmente, se les acompaña en el proceso de creación de la empresa.

En el desarrollo de todo el proceso se emplean metodologías individuales y grupales de coaching, dinámicas participativas y vivenciales, técnicas de programación neurolingüística, etc.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación está cofinanciada en el marco del Eje 1 de FSE para el fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.

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

El impacto directo de esta intervención ha recaído sobre las mujeres que han participado en el programa formativo: 28 mujeres emprendedoras²³.

No obstante, se considera que el impacto indirecto en la sociedad es tangible, por cuanto esta iniciativa contribuye el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, haciéndoles crecer en su autoestima y en sus oportunidades de progreso, y generando referentes para ellas mismas y el resto de la sociedad en la creación y dirección de empresas, un entorno tradicionalmente masculinizado. Así pues, hay que enfatizar su componente simbólico, ejemplarizante y de generación de valor social añadido.

²³ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

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

En esta iniciativa, la sostenibilidad se asocia a su planteamiento de ejecución plurianual, que apareja la continuidad de la intervención, y a sus resultados. Este planteamiento, que implica un despliegue consecutivo en diversas ediciones, encuentra su respaldo en el interés suscitado y la demanda creciente de solicitudes de emprendedoras.

Asimismo, puede esperarse una perdurabilidad de los **resultados intangibles** del proyecto, vinculados a su enfoque innovador, al empoderamiento de las mujeres, y la promoción de su papel como protagonistas en el mundo empresarial, y a la generación de nuevos referentes sociales femeninos, en el ámbito de las empresas.

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

El mecanismo principal en la reproducción de esta experiencia en otro contexto es el de la disponibilidad de las metodologías adecuadas y del equipo idóneo para proporcionar formación, herramientas y empoderamiento a las personas participantes en esta acción formativa de forma que se acompañe a la persona en un proceso personal de empoderamiento, transformación y gestación de su negocio.

INNOVACIÓN:

El aspecto más innovador de esta iniciativa radica en su enfoque. No sólo en la aplicación de la perspectiva de género al proceso de empoderamiento de las emprendedoras sino en el diseño y la implantación del mismo gravitando en torno a la idea de "competencia profesional", en línea con las necesidades y los modelos de gestión predominantes, en la actualidad, en las empresas. También hay que destacar lo innovador de los procesos participativos emprendidos dentro de la evaluación de competencias personales, así como el resto de técnicas aplicadas y las herramientas que convierten a este curso de formación en un proceso de aprendizaje profundo y de empoderamiento personal, en el que la persona es responsable y protagonista de su propio proceso en la que se le ofrece soporte y acompañamiento.

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

DATOS DE CONTACTO:

DG Economía Cooperativa, Social y Trabajo
Autónomo. Generalitat de Catalunya
Departamento de Empresa y Empleo.



93 228 57 57



Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio?newLang=es_ES

4.13. TEMPS PER TEMPS

	 <p>FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"</p> <p>Generalitat de Catalunya</p>	<p>PO FSE, EJE1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios</p>
<p>CATALUÑA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>TEMPS PER TEMPS. IMPULSO DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CATALANAS: prueba piloto en dos polígonos industriales.</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Ayuntamientos de Rubí y de Barberá del Vallés</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Departamento de Empresa y Empleo puso en marcha esta **experiencia piloto en 33 empresas (4.307 trabajadores/as)** de dos municipios cercanos a Barcelona, para fomentar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de sus trabajadores/as, mediante nuevas formas de organización del tiempo. El piloto se extendió ya como proyecto, a las cuatro provincias catalanas, hasta un total de 60 empresas²⁴ (entre 7.000 y 9.000 trabajadores/as beneficiados/as).

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

La puesta en marcha de esta experiencia piloto se fundamenta en la disfunción existente entre los tiempos de trabajo y los tiempos personales en nuestra sociedad. Esa disfunción afecta a la calidad de vida de todas las personas, pero en particular a las mujeres que son las que tradicionalmente combinan las tareas productivas con la actividad laboral.

Se considera que este desequilibrio es una fuente de importantes desigualdades entre mujeres y hombres, tanto en el reparto de los roles, de las responsabilidades y de las cargas en el ámbito privado como en el mercado laboral; así, las mujeres encuentran más barreras para acceder a puestos de responsabilidad, se concentran en determinados sectores, perciben menores salarios por igual trabajo, y en general, cuentan con peores condiciones laborales.

OBJETIVOS:

Como objetivos generales, esta actuación se planteaba:

- Ofrecer a las empresas participantes una serie de **herramientas organizativas y de**

²⁴ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

conciliación para la mejora de su capital humano.

- Medir los beneficios tangibles para empresas y trabajadores/as de la implantación de formas innovadoras de organización del tiempo de trabajo y de medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

Además, como objetivos específicos se planteaba:

- Detectar las necesidades reales de las empresas en este ámbito.
- Informar y sensibilizar tanto al personal directivo de las empresas como a los representantes sindicales y a los/as trabajadores/as, sobre los beneficios que comporta una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación con la vida familiar.
- Capacitar a los equipos directivos y a la representación sindical para implantar medidas de conciliación y formas innovadoras de organización del tiempo de trabajo.
- Ofrecer asistencia técnica a cada empresa para la implantación de esas medidas, así como prestar servicios de atención domiciliaria a las personas trabajadoras que les permitan conciliar efectivamente.

El proyecto piloto además, quería valorar el impacto de esta organización diferente de los tiempos en las mujeres como cautivas del transporte público (las empresas se encontraban en polígonos a las afueras de sus municipios).

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

Durante la ejecución del proyecto se ha puesto en marcha un paquete integrado de medidas, que constan de diversos ejes de actuación simultánea:

- Un acompañamiento individual a las empresas, consistente en la realización de un diagnóstico de situación en cada compañía, a partir de cuyos resultados se diseña de forma consensuada con la empresa un plan de actuación, y se presta el posterior acompañamiento en su implantación.
- Las medidas de acompañamiento grupal, de diferente carácter: por un lado, las actividades formativas grupales tales como “De la gestión del tiempo a la gestión ética”, “El trabajo por turnos”, “Liderazgo, efectividad y gestión del tiempo”, “Invirtiendo en tiempo, ganando en competitividad”; por otro lado, los talleres y las actividades sobre networking.
- Las actuaciones de difusión a través de la web y mediante la realización de eventos públicos, etc.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta operación se ha desarrollado en el contexto de las orientaciones establecidas para el Eje 1 de FSE, tema prioritario 63, relativo a la creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. En línea con otras actuaciones-tipo desarrolladas dentro de este tema prioritario, evidenciadas a lo largo de este catálogo, la creación y el establecimiento de maneras innovadoras de organización laboral repercute positivamente en la promoción de la igualdad y de la consecución de una efectiva conciliación, por parte de trabajadoras y trabajadores, de su vida personal, profesional y familiar.

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

Uno de los objetivos de este proyecto piloto, previo a su puesta en marcha, era la medición de los beneficios tangibles de la implantación de medidas de conciliación y nuevas formas de organización del tiempo de trabajo en las empresas. Para ello se desarrolló un modelo de medición del impacto económico y social del proyecto, que pretendía cuantificar dichos beneficios. Este modelo de medición se implementó mediante la aplicación de técnicas cualitativas de investigación y recogida de información en las empresas (entrevistas a los/as trabajadores/as, entrevistas a empresas, cuestionarios con indicadores a empresas).

Según la información recogida de las 33 empresas participantes en el piloto:

- El 88% consideró que a partir de la implantación de este proyecto el tiempo se gestionó de forma más eficaz.
- El 81% de las empresas afirmó que implantando estas medidas se mejora la productividad.
- El 85% consideró que se reduce el absentismo.
- El 84% consideró que mejora el ambiente de trabajo.
- El 65% que estas medidas sirven para retener el talento.

Según la información recogida de las/os trabajadoras/es consultadas/os:

- Un 12% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto recomendarían su empresa como lugar para trabajar.
- Un 4% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto se sienten más comprometidos/as con su empresa.
- Un 13% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto consideran que ha aumentado el rendimiento del equipo de trabajo.
- Un 22% más de trabajadores/as que al inicio del proyecto consideran que el equipo está motivado y satisfecho con el trabajo.
- Un 11% más de trabajadores/as valora como adecuado el ambiente de aprendizaje en el equipo de trabajo.
- La satisfacción con el salario percibido y las tareas desempeñadas aumentó un 18%.

Además de estos impactos directos en las empresas participantes y en sus trabajadores/as, esta iniciativa contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres por cuanto contribuye a remover algunos de los principales obstáculos que afectan a las mujeres en el mercado laboral, favoreciendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo a sensibilizar a las empresas (tanto a las participantes como a las del entorno) en la necesidad y la conveniencia de poner en marcha este tipo de políticas.

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

En términos de continuidad, la colaboración de las diferentes entidades e instituciones con las empresas ha posibilitado no sólo que el proyecto se consolidase, sino que se expandiera y creciera como iniciativa, superando las previsiones iniciales de interés y participación.

Asimismo, en términos económicos, ha sido la diversificación de fuentes de financiación, si bien

de carácter público (FSE, Generalitat, SOC, y aportaciones de entidades locales, fundamentalmente) la que ha permitido la continuidad del mismo.

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

La réplica de esta iniciativa en otros contextos se relaciona con la manifestación de varios factores o elementos.

En primer lugar la puesta en marcha de un proyecto de estas características requiere de la convicción en su conveniencia y en el compromiso con el mismo. Esa convicción se materializa en el impulso necesario para su puesta en marcha y su mantenimiento en el tiempo.

Asimismo, este proyecto requiere de un acuerdo con los agentes económicos y sociales que permita llevarlo a cabo, así como la existencia de al menos un grupo de empresas sensibilizadas que quieran formar parte del proyecto piloto.

También es importante contar con las metodologías y herramientas idóneas para poder hacer tangibles los resultados positivos de las medidas implantadas tanto para la empresa como para la plantilla.

INNOVACIÓN:

Pese a que el uso de medidas de conciliación y las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas no son políticas nuevas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, los proyectos promovidos desde las administraciones públicas para estimular su utilización continúan siendo innovadores porque no se realizan con asiduidad.

En el contexto de este proyecto en concreto, resulta de especial interés la doble combinación de actuaciones individuales y grupales con las empresas, así como el trabajo en red que, aplicados conjuntamente, amplifican los resultados positivos del mismo.

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

El éxito de los proyectos dirigidos a estimular las nuevas formas de organización del tiempo y la adopción de medidas que permitan compatibilizar mejor la vida personal con la vida profesional en las empresas, pasa por poder cuantificar o convertir en tangibles los beneficios de las mismas.

Ese es el argumento que desde una óptica estrictamente empresarial y de rentabilidad justifica y respalda su adopción.

DATOS DE CONTACTO:

Departamento de Empresa y Empleo. Generalitat de Cataluña.	☎	93 228 57 57
Dirección general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.
Web: http://tempsxtemps.gpf.cat/		

4.14. HOGAR DULCE HOGAR, ¿PARA QUIÉN?

		<p>PO FSE EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres</p>
<p>EXTREMADURA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>HOGAR DULCE HOGAR, ¿PARA QUIÉN?</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Instituto Extremeño de la Mujer</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>La Organización Regional de Mujeres Empresarias Extremeñas (ORMEX)</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta operación consiste en una campaña para la sensibilización y el fomento de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y familiares por parte de mujeres y hombres.

Esta es una iniciativa generalista y va destinada a toda la sociedad, si bien se realizaron actuaciones concretas con instituciones educativas y empresas.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta actuación se fundamenta en:

- La existencia de un desequilibrio patente en la ejecución de las tareas domésticas, familiares y de atención a dependientes.
- Este desequilibrio se manifiesta cuantitativamente en el número de horas que mujeres y hombres dedican a estas tareas a lo largo del día.
- También en el reparto concreto de estas cargas y el tipo de tareas asumidas por uno y otro sexo.
- Finalmente el desequilibrio se evidencia en la forma de asumir las tareas, que en el caso de los hombres, lo hacen como una ayuda a su pareja y no como parte de la propia responsabilidad en el entorno privado.

OBJETIVOS:

- Sensibilizar a la población extremeña de todas las edades de la necesidad de asumir la corresponsabilidad de las tareas domésticas, familiares y de cuidado de dependientes en el ámbito privado, para así poder conciliar mejor la vida personal, familiar y profesional.
- Inducir a esta población a la reflexión para generar cambios profundos de comportamiento.
- Favorecer la adopción de políticas y medidas de conciliación en el ámbito empresarial.

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

- La campaña ha consistido fundamentalmente en la **elaboración y la distribución de materiales promocionales y de sensibilización** como carteles, lápices, pelotas anti-estrés, marcapáginas y trípticos con un cuestionario de autodiagnóstico.
- Estos materiales se distribuyeron con ayuda de diversos ayuntamientos extremeños, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales, de diversas asociaciones, de diversas entidades de la economía social y de otros organismos públicos como la Diputación de Badajoz, o la DG de Turismo de la Junta de Extremadura.
- Los materiales también se distribuyeron en el **trabajo con diversos grupos**, en cursos de formación continua, en **talleres en colegios** con alumnado de educación primaria y en dos **talleres organizados en las facultades de Educación y de Ciencias Económicas y Empresariales**, con alumnado universitario.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta iniciativa se enmarca dentro del **Eje 2 de FSE, en el tema prioritario 69**, en el cual se vienen desarrollando buena parte de las iniciativas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres puestas en práctica en las operaciones de FSE.

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

Esta operación contribuye a la igualdad a través de la sensibilización y de la deconstrucción de las creencias profundas acerca de roles y estereotipos de género dominantes en nuestra sociedad, lo cual constituye una línea de trabajo necesaria, pero cuyos efectos son difícilmente mensurables y poco visibles a corto plazo. Su impacto en el entorno puede ser estimable, a fuerza de continuidad en el trabajo y del incremento de los recursos y medios, si bien puede ser mayor en los participantes concretos de las actuaciones. De forma más concreta puede decirse que este proyecto:

- Está contribuyendo a **visibilizar** el gran desequilibrio persistente en el ámbito privado, en lo relativo al reparto de roles y de tareas de mujeres y hombres, que perjudica seriamente las posibilidades de las mujeres para vivir una vida en igualdad de oportunidades.
- Además, está ayudando a las **empresas** para que pongan en marcha políticas de conciliación, y a que asuman su responsabilidad social en tanto en cuanto una conciliación de los tiempos personales y de trabajo de las personas no es viable sin la colaboración de las empresas. En ese sentido, también está favoreciendo que mujeres y hombres puedan compatibilizar mejor sus vidas personales y profesionales.
- Asimismo, el proyecto está favoreciendo que los **hombres se corresponsabilicen** en las tareas domésticas y familiares y que las mujeres tengan más tiempo para su vida privada y laboral, a través de una sensibilización encauzada hacia ambos miembros de la pareja.
- En tercer lugar, y de manera más significativa, está contribuyendo a **educar a niños/as y jóvenes** para que en el futuro desarrollen conductas igualitarias en sus vidas personales.

Finalmente, es razonable pensar que el impacto que este proyecto tiene sea sostenible en el tiempo en la medida en que se está trabajando con niños y niñas, lo cual puede influir positivamente en su desarrollo y formación como personas y en sus futuras conductas adultas.

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

- El primer factor que garantiza la sostenibilidad de este proyecto es la **colaboración de entidades** de tipo diverso, tanto públicas como privadas, bajo el impulso y la dinamización del Instituto de la Mujer de Extremadura, que es el organismo que ha capitaneado la iniciativa.
- Otro elemento de sostenibilidad que ha influido en los resultados de la iniciativa ha sido la **implicación del empresariado** y del **personal educativo y docente**.
- Como ya se apuntaba en el epígrafe anterior, la sostenibilidad del proyecto alcanza su máxima expresión en el **alumnado de primaria y universitario** sobre el que se ha intervenido en la actualidad, pero cuyo resultado habrá de evidenciarse en sus actitudes y conductas igualitarias en el futuro.

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

Esta campaña es transferible a otros contextos; ahora bien, es conveniente resaltar que uno de los factores que ha contribuido a los buenos resultados del proyecto ha sido la gran difusión de la campaña, realizada gracias a la participación activa en la misma de agentes de muy diverso tipo y en diversos contextos, que generó una demanda adicional de materiales para usar en colegios y en cursos de formación continua y sin cuya concurrencia el buen desarrollo de la campaña no habría sido posible.

INNOVACIÓN:

El propio objeto de la iniciativa, una campaña de corresponsabilización en el reparto del trabajo y de las tareas domésticas puesta en práctica por una Administración Pública, es innovador por cuanto ataca la desigualdad entre mujeres y hombres desde la raíz del fenómeno, involucrando a diversos agentes sociales y económicos en el desarrollo del proyecto con lo que ello supone, a un tiempo, de sensibilización de esas organizaciones (empresas, instituciones educativas, administraciones locales, etc.) y buscando la multiplicación de sus efectos.

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

La vigencia de este tipo de actuaciones demuestra la necesidad, aún a día de hoy, de implementar iniciativas transversales de cambio profundo, que se complementen con actuaciones de carácter específico, pues la igualdad entre mujeres y hombres sólo puede lograrse efectivamente mediante la adopción de este doble enfoque horizontal y vertical.

DATOS DE CONTACTO:

Instituto Extremeño de la Mujer.	☎	924 007 404
	✉	imex@juntaextremadura.es
Web: http://imex.gobex.es/		

4.15. CURSO DE LIDERAZGO DE LA MUJER EN EL DEPORTE

		PO FSE EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres
EXTREMADURA	Denominación del proyecto	<i>CURSO DE LIDERAZGO DE LA MUJER EN EL DEPORTE</i>
	Entidad promotora	Instituto Extremeño de la Mujer
	Entidades socias	La Fundación Jóvenes y Deporte y el Centro Extremeño de Formación Deportiva, dependientes de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Extremadura.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este proyecto consiste en la **impartición de un curso de liderazgo de las mujeres en el deporte** que les permita desempeñar diferentes roles y puestos diversos en el mundo del deporte en una gama de situaciones que abarcan desde su vertiente educativa con escolares hasta el ejercicio del deporte con carácter profesional.

Las destinatarias del curso son **mujeres desempleadas interesadas en la gestión deportiva, deportistas, entrenadoras, profesoras de educación física, miembros de asociaciones deportivas, etc.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Antes de poner en marcha el curso, se realizó un sondeo-diagnóstico entre las federaciones deportivas y entre una muestra de empresas dedicadas a prestar servicios deportivos, para valorar la situación de las mujeres en la gestión deportiva y su participación en el deporte federado.

Así, se concluyó que pocas mujeres se dedican a la gestión deportiva y de estas, muy pocas desempeñan puestos de decisión. El mundo deportivo está tradicionalmente masculinizado, lo que unido a los factores mencionados a continuación, ha levantado barreras a la incorporación femenina:

- Pocas mujeres cuentan o han recibido formación en gestión deportiva.
- A menudo, la doble jornada que las mujeres suelen sobrellevar dificulta su desempeño en puestos que, como los de dirección deportiva, exigen una alta dedicación.
- Todo ello unido a la falta de mecanismos internos de apoyo a la promoción profesional de las mujeres en el sector deportivo predispone a la desmotivación de las mujeres.

OBJETIVOS:

Con carácter general, el curso se planteó con el objetivo de proporcionar a las mujeres seleccionadas los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para poder desempeñar puestos de liderazgo en las diferentes vertientes del mundo del deporte. Además, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la situación actual de la mujer como profesional en materia de deporte, ya sea como deportista de alto nivel, organizadora de eventos deportivos, emprendedora de negocios deportivos, directora de entidades deportivas, etc.
- Conocer y difundir la importancia del liderazgo como factor de influencia en grupos así como las herramientas para su aplicación.
- Promocionar la igualdad de género y la no discriminación dentro del mundo del deporte.

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

El curso se ha organizado en dos ocasiones, habiendo formado en su primera edición a 15 personas²⁵. La formación consta de un bloque teórico de 150 horas lectivas, en el que se abordan contenidos tales como la igualdad para los equipos directivos de las entidades deportivas, el uso no sexista del lenguaje, la conciliación del deporte y la vida familiar y personal, y el género y el liderazgo, así como un taller sobre creatividad y emprendimiento orientado a la creación de empresas deportivas.

Esta formación técnica se ve complementada con 100 horas de prácticas en empresas o instituciones deportivas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta operación se desarrolla bajo el Eje 2 de FSE, tema prioritario 69, relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

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

Uno de los elementos reseñables de este proyecto es su capacidad para reflotar una situación de desigualdad frecuentemente ignorada, como es la que afecta a las mujeres en lo relativo a la práctica deportiva, sea como profesional o como aficionada. Pero también en lo concerniente a las ocupaciones relacionadas con el mundo deportivo.

Así, más allá del impacto cuantificable de esta iniciativa hay que resaltar su dimensión no cuantificable o intangible por cuanto supone una llamada de atención sobre esta realidad, una visibilización de la aportación que en estos momentos están realizando las mujeres a la actividad deportiva, al tiempo que se capacita a un conjunto de las mismas para el ejercicio profesional del liderazgo, en el más amplio sentido de la palabra, en el mundo deportivo.

²⁵ Datos referentes a la fecha de recogida de la información, en 2011.

En síntesis, la contribución a la igualdad de este proyecto en este sector es destacable, no sólo en lo que respecta a las mujeres formadas, sino por lo que de labor de sensibilización supone con las organizaciones colaboradoras en las que estas mujeres realizan sus prácticas profesionales.

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

- Uno de los factores garantes de la continuidad del proyecto ha sido la **colaboración interinstitucional** que lo ha hecho posible, desde la convicción y el compromiso conjunto con la necesidad de ponerlo en marcha. Ello además ha sido posible gracias a la colaboración de las entidades deportivas que posibilitan las prácticas de las personas formadas.
- Asimismo, el **éxito** de la primera edición genera el escenario proclive a la continuidad de la iniciativa que nació, por otra parte, con **vocación de prolongarse** a lo largo de varias ediciones.

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

La desigual presencia y participación de mujeres y hombres en las distintas instancias deportivas es una problemática de carácter universal. En ese sentido y en la medida en que la metodología aplicada no apareja especiales dificultades técnicas, este proyecto es, con la voluntad política y los recursos imprescindibles, transferible a otras circunstancias y ámbitos geográficos.

A partir de esto, hay que poner de relieve como mecanismos clave en la réplica de esta experiencia, una convicción en la utilidad de la iniciativa así como de la conveniencia de la misma, y el establecimiento de las necesarias relaciones con instituciones deportivas que apoyen la iniciativa y que propicien el desarrollo de las prácticas para las personas participantes en la misma.

INNOVACIÓN:

Este curso de Liderazgo de la mujer en el deporte es triplemente innovador por sus contenidos y ámbito de intervención, por su metodología y por el formato adoptado:

- **Contenido y ámbito de intervención innovadores**, que persiguen la participación igualitaria en un sector al que habitualmente se presta escasa atención y en el que las mujeres tienen escasa visibilidad, a pesar de la “trascendencia” que el mundo deportivo tiene en nuestra sociedad.
- **Metodología innovadora**, porque se ha contado con el asesoramiento de la Casa de la Mujer en la formación de las formadoras, y porque para la impartición se ha elegido a mujeres gestoras del mundo deportivo, encarnación del objetivo que el curso se pretende.
- **Formato innovador**, porque de manera adicional a los rasgos ya señalados, se proporciona una formación técnico-teórica consolidada por las prácticas en entidades deportivas, añadiendo valor a la capacitación que se proporciona.

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

Existen resistencias, ideas preconcebidas y prejuicios en el mundo del deporte que anidan tanto en hombres como en mujeres y en tal medida, requieren de la intervención con ambos sexos. La introducción del enfoque de género en el proyecto ha contribuido a mostrar a las alumnas que

las mujeres también participan del sistema sexo-género, en razón de lo cual no basta con saberse discriminada para combatir la discriminación, sino que es necesario conocer las herramientas que lo permiten. En definitiva, la consecución efectiva de la igualdad es cosa de hombres y de mujeres.

DATOS DE CONTACTO:

Instituto Extremeño de la Mujer.	☎	924007404
	✉	imex@juntaextremadura.es
Web: http://imex.gobex.es/		

4.16. AGENTES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

		PO FSE EJE 2, Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres
EXTREMADURA	Denominación del proyecto	<i>AGENTES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO</i>
	Entidad promotora	Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE)
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Programa de Igualdad de Género en el Empleo comprende un conjunto de **actuaciones encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral, incidiendo en particular en la discriminación que experimentan las mujeres.**

Estas se llevan a cabo mediante un equipo de 8 agentes de igualdad y 1 coordinadora, sitos en 9 centros de empleo del SEXPE, en colaboración con los/as responsables de igualdad de las 40 oficinas de empleo del SEXPE en toda Extremadura y en el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

El análisis de la situación de partida sirvió para caracterizar un mercado laboral, el extremeño, en el que las mujeres manifiestan menores niveles de actividad y de empleo que los masculinos, y en el que las condiciones de trabajo también son peores (salarios, puestos desempeñados, contratación, jornadas...). Este mercado de trabajo también presenta rasgos de segregación vertical y horizontal de género.

OBJETIVOS:

El Programa se planteaba varios objetivos generales y específicos.

Objetivos generales:

- Mejorar la situación de las mujeres extremeñas ante el empleo y la formación.
- Desarrollar herramientas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, favoreciendo el acceso y la permanencia en el mercado laboral.
- Reducir las brechas de género en el mercado laboral extremeño.

Objetivos específicos:

- Conocer los perfiles más representativos de las mujeres que acuden a los Centros de Empleo del SEXPE.
- Mejorar la empleabilidad de mujeres, especialmente víctimas de violencia de género,

mediante entrevistas ocupacionales y el desarrollo de habilidades prelaborales.

- Promover, poner en marcha y realizar el seguimiento de Planes de Igualdad en Empresas extremeñas con menos de 250 trabajadores/as.
- Incorporar la perspectiva de género en los Planes Territoriales de Empleo y Pactos Locales por el Empleo, tanto en su diseño como en su ejecución y evaluación.
- Sensibilizar a cualquier persona desempleada que se forme a través de los distintos programas de formación o de formación y empleo del SEXPE.
- Formar y sensibilizar a los/as propios/as profesionales del SEXPE

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

Las actuaciones desarrolladas en el marco de este programa han sido fundamentalmente de la siguiente tipología:

- **Actuaciones con mujeres víctimas de violencia de género y mujeres con bajos niveles de empleabilidad.** Principalmente, actuaciones de orientación, formación, apoyo y fomento de la empleabilidad y elaboración de informes de empleabilidad.
- Actuaciones con **otros colectivos.** Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en Programas del SEXPE como Escuela Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo, etc.
- Actuaciones con **empresas.** Actuaciones de promoción y apoyo a la puesta en marcha e implantación de planes de igualdad, en particular con pymes.
- **Actuaciones dentro del SEXPE.** En particular, acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades del personal del SEXPE así como elaboración de una Guía de Recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo.
- **Actuaciones territoriales y con entidades locales.** Revisión e incorporación del enfoque de género a los Planes Territoriales por el Empleo y a los Pactos Locales por el Empleo, en todas sus fases.

Además, en el marco de este programa y para el buen desarrollo del mismo, se llevan a cabo acciones de colaboración y coordinación con el Instituto de la Mujer de Extremadura y otras entidades que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de riesgo y/o de exclusión social.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Como ocurre con otras experiencias presentadas en este catálogo, esta actuación está cofinanciada en el marco del Eje 2 de FSE de Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres.

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

A falta de datos concretos sobre la ejecución y el impacto del proyecto, y a partir del enfoque y la metodología implementada, el abanico de actuaciones previstas, y la implicación de diversidad de agentes públicos y privados de todos los ámbitos se prevé un impacto potencial muy relevante y positivo, en el largo plazo, de este proyecto.

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

Varios son los elementos que pueden vincularse a la perdurabilidad del proyecto y de sus resultados:

- En primera instancia, el planteamiento temporal del mismo, formulado con una perspectiva plurianual, de largo alcance y de implantación paulatina en el tiempo.
- En segundo lugar, la colaboración de distintas instituciones públicas (en particular la Administración regional de la Junta y las entidades locales, tanto diputaciones como municipios) en el marco de los pactos locales de empleo, lo que ha posibilitado su puesta en marcha, con el consiguiente despliegue de recursos humanos, físicos y económicos para su implantación. Esa colaboración se hace extensiva a otras administraciones y agentes de singular relevancia para la promoción de la igualdad (IMEX, otras entidades de la sociedad civil) y a los agentes económicos y sociales del territorio, a los que también se ha involucrado. Este marco de acuerdos múltiple refuerza los progresos y actúa como efecto multiplicador de los mismos.
- Además, los recursos humanos dispuestos y movilizados específicamente en el proyecto (el equipo especializado de 9 agentes de igualdad) que han propiciado la introducción de la igualdad entre mujeres y hombres, transversal y específicamente, promoviendo procesos de cambio en todos los agentes y niveles involucrados.
- En definitiva, otro elemento a considerar es el desarrollo de actuaciones dentro del SEXPE (formación y elaboración de materiales de apoyo), lo que supone un ejercicio de transversalidad que fortalece y potencia el resto de actuaciones desarrolladas en el marco de esta iniciativa y genera procesos de cambio interno.

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

El elemento más significativo de este proyecto con vistas a su réplica en otros contextos y a la postre, clave de su éxito, es la conformación de un equipo de personas especializado asignado a las diferentes oficinas de empleo, que trabaja a diversos niveles, colaborando con múltiples agentes y coordinándose con el organismo de igualdad competente, que puede trasladarse a otros ámbitos realizando las adaptaciones precisas a las particularidades de cada contexto.

INNOVACIÓN:

Esta intervención presenta varios elementos innovadores:

- Primeramente, la constitución de un equipo de agentes de igualdad de género en el empleo, destinados en diferentes oficinas del SEXPE, para llevar a cabo su trabajo in situ, un factor importante para la correcta implantación de la igualdad entre mujeres y hombres en los

programas de esta institución, pero también para sensibilizar y formar a su personal.

- En segundo lugar, el desarrollo de una línea de trabajo transversal dentro del SEXPE, que supone la implementación de un doble enfoque transversal-específico dentro del Servicio Regional de Empleo de Extremadura, necesario para promover cambios de calado tanto en la organización como en el mercado de trabajo de la región.
- Finalmente, puede destacarse como innovador el trabajo de estrecha cooperación, en este ámbito, entre las entidades locales (por ejemplo en la integración del enfoque de género a los Planes Territoriales por el Empleo y a los Pactos Locales por el Empleo, los agentes económicos y sociales, las entidades de la sociedad civil y el IMEX, lo que ha supuesto la generación de interesantes sinergias y la apertura de nuevas posibilidades que favorecen la consecución de resultados positivos en la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la región.

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

La principal barrera que se está manifestando en el proceso han sido las resistencias de algunos/as técnicos/as de administraciones y entidades involucradas, poco implicados con el objetivo de la igualdad. El trabajo especializado de sensibilización y formación, así como el compromiso del equipo de agentes de igualdad con el proyecto, está suavizando dichas resistencias.

DATOS DE CONTACTO:

Junta de Extremadura	☎	924 00 44 33
Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE)	✉	Secretaria.sexpe@extremaduratrabaja.net

Web: <http://extremaduratrabaja.gobex.es/colaboradores/agentes-igualdad-genero>

4.17. AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

		FONDO SOCIAL EUROPEO <i>"O FSE inviste no teu futuro"</i>	PO FSE, EJE 2, Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres
	UNIÓN EUROPEA		
	Denominación del proyecto	AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD	
	Entidad promotora	Secretaria Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.	
GALICIA	Entidades socias	Sin socios	

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta intervención es una **convocatoria anual de ayudas para aquellos trabajadores que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o de una hija.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta intervención tiene su origen en la realización de una encuesta sobre usos del tiempo y fomento de la corresponsabilidad, elaborada en esta Comunidad Autónoma en el año 2006.

De ella se desprendía que las mujeres asumen mayoritariamente en el ámbito doméstico, las tareas relativas al cuidado y a la atención de los/as hijos/as, lo que provoca una menor disponibilidad para el acceso al trabajo remunerado.

Ligado a este fenómeno, las empresas prefieren contratar hombres por su mayor disponibilidad y su menor tendencia a acogerse a las medidas de conciliación de que disponen.

OBJETIVOS:

Con la perspectiva de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida personal, familiar y profesional de los/as trabajadores/as, esta intervención pretende **apoyar la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres y contribuir a la desaparición de los estereotipos de género, el reparto desigual de roles entre mujeres y hombres y la asignación de papeles en lo relativo al cuidado de las y los menores.**

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

En el año 2007 la Secretaría Xeral da Igualdade elaboró el "Plan de Fomento de la corresponsabilidad". Este plan contempla dentro de su área 2. "Conciliación de los tiempos personales y sociales" la sub-área 2.1 "Fomento del uso corresponsable de las medidas de conciliación", en la cual se enmarca la Ayuda para la reducción de la jornada (Acción 2.1.2).

- Las ayudas suponen una **prestación parcial compensatoria** de los ingresos dejados de percibir por el acogimiento del trabajador/a a una reducción de jornada, bajo la forma de pago único, según 3 condiciones: porcentaje de reducción de la jornada laboral, duración de

la jornada laboral y número de menores a cargo de la persona solicitante.

- La **cuantía** de la ayuda oscila entre los 1.600€ (en caso de reducción de hasta un 15% de la jornada, para el cuidado de un/una menor, durante 8 meses), hasta 3.600€ (en caso de reducción de la jornada superior al 33,33%, para el cuidado del/de la tercer/a menor durante 8 meses).
- En cuanto a los **destinatarios** de las ayudas, aunque éstas se dirigen de manera general a toda la población, sus destinatarios concretos son aquellos hombres que sean trabajadores por cuenta ajena o socios de sociedades cooperativas (siempre que pertenezcan al régimen general de la seguridad social) que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o una hija.

También tienen derecho a estas ayudas las familias monoparentales en las que la persona solicitante, hombre o mujer, sea trabajadora por cuenta ajena. En el caso de familias no monoparentales, el otro miembro de la unidad familiar deberá ser trabajador/a por cuenta ajena y mantener esta situación durante todo el período subvencionado. Se entiende cumplido este requisito, cuando habiendo períodos no trabajados, la suma de estos no supere el 5% del período subvencionado.

Bajo esta línea de ayudas se han presupuestado hasta el momento 3 millones de Euros, a razón de una cuantía media anual de 600.000€ (en 2012 esta cifra se redujo a 375.295€), prestaciones de las que se han beneficiado 920 hombres y 450 mujeres.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta práctica se incardina, como buena parte de las actuaciones descritas en este compendio, en el tema prioritario 69 del Eje 2 de FSE, destinadas a mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y posibilitar la reconciliación de la vida personal, familiar y profesional.

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

Los indicadores muestran que hasta el pasado año **920 hombres y 420 mujeres** se habían acogido a estas ayudas, lo cual apunta a un impacto directo de esta intervención en la igualdad entre mujeres y hombres que necesariamente hay que poner en valor.

Sin embargo, es difícil medir el impacto intangible de esta actuación en la igualdad entre mujeres y hombres en Galicia, porque sus resultados positivos se miden, en mayor medida, en el cambio de actitudes y percepciones sociales, y en la modificación de estereotipos y roles de género que han de tener una repercusión profunda y a largo plazo en la conducta y la psicología social. Este cambio de actitudes puede ser más importante en hombres, pero también tendrá su influencia en las mujeres y en sus propias creencias ligadas al género. Se espera, en ese sentido, que esta iniciativa tenga un efecto ejemplarizante y de alguna manera, un efecto multiplicador en el entorno.

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

Varios son los elementos que favorecen la continuidad del proyecto y sus resultados:

- En primera instancia, el planteamiento de continuidad del proyecto, establecido con vocación de aplicación durante varios años.
- En segundo lugar, los recursos económicos destinados al mismo, que ejemplifican el compromiso y la convicción de la Secretaría Xeral con este tipo de medidas.
- La demanda creciente de estas ayudas y el interés social suscitado por las mismas puede considerarse un elemento con influencia en la continuidad del programa: año a año, excepto en la anualidad de 2009 (afectada por la crisis) se han incrementado las peticiones, un 9% en 2008, un 14% en 2010 y un 11% en 2011.
- Esto se vincula a un cambio de actitudes, en sentido positivo, de los hombres, cada vez más favorables a la corresponsabilidad. Pero no sólo de los hombres, porque es previsible que esta actuación influya positivamente en las percepciones y actitudes de toda la sociedad en general. También se espera un impacto razonable en las empresas, que tiendan con proyectos como este a hacer más visible la corresponsabilidad en sus trabajadores de sexo masculino.

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

Se considera que con carácter general esta práctica puede ser replicada, por temática, características y metodología de la misma, en condiciones similares en otros contextos y por otros agentes.

En ese sentido es importante tener en cuenta que poner en marcha una iniciativa similar puede requerir de un estudio previo de diagnóstico que permita definir y acotar la población potencialmente destinataria (en particular los hombres que han solicitado dichas reducciones de jornada y que potencialmente puedan acogerse a ellas, así como las familias monoparentales, conforme a las premisas anteriormente expuestas) en el lugar o ámbito de que se trate; así como un análisis de los requisitos de las solicitudes a establecer, así como de las cuantías de acuerdo a las particularidades del lugar donde se pretenda aplicar.

INNOVACIÓN:

El planteamiento de una convocatoria de ayudas al disfrute de la reducción de jornada destinada prioritariamente a hombres, supone dar una *vuelta de tuerca* en las actuaciones que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional. En este sentido, la formulación de esta medida de discriminación positiva contribuye a la ruptura de estereotipos en torno al cuidado, supone un estímulo al acogimiento por parte de los hombres a medidas a las que tienen derecho, así como indirectamente, favorecen una mayor y mejor incorporación femenina al mercado laboral.

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

La ejecución de esta actividad ha sido una fuente de grandes aprendizajes para sus responsables:

- Por un lado, se ha puesto de manifiesto la necesidad, más que nunca, de seguir trabajando conjuntamente con mujeres y hombres para lograr una sociedad más igualitaria y la

modificación de roles y estereotipos de género. Este trabajo ha de incluir la sensibilización de los hombres sobre la necesidad de compartir el cuidado de sus hijos e hijas.

- Asimismo, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es una exigencia legal que integra un genuino derecho de las mujeres. Pero también es un factor de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuye al desarrollo económico y al aumento del empleo.
- En su vertiente más operativa, se han encontrado resistencias a la ejecución de esta intervención en la propia sociedad y en particular de un sector de mujeres que no han entendido que las ayudas se dirijan sólo a hombres.

Asimismo, la Secretaría Xeral hubo de proceder a modificar la convocatoria en 2011 en lo relativo a los períodos de disfrute de la reducción de jornada, pues en las ediciones anteriores habían surgido problemas administrativos en la justificación de dichas reducciones de jornada y por tanto, en la gestión de las ayudas.

DATOS DE CONTACTO:

Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.
Subdirección Xeral de Promoción da Igualdade.



981 957 691 - 981 545 351



promocion.igualdade@xunta.es

Web: <http://igualdade.xunta.es/es>

4.18. ELES TAMÉN

	 FONDO SOCIAL EUROPEO <i>"O FSE inviste no teu futuro"</i> UNIÓN EUROPEA	PO FSE, EJE 4, Promover la cooperación transnacional e interregional
GALICIA	Denominación del proyecto	<i>ELES TAMÉN</i>
	Entidad promotora	Secretaria Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.
	Entidades socias	Asociación de Homes Galegos pola Igualdade DG de la Mujer de la Junta de Castilla y León Asociación castellano-leonesa de hombres por la igualdad Prometeo Comissão para a Cidadanía e a Igualdade de Género del Gobierno de Portugal.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este proyecto transnacional de la Secretaria Xeral da Igualdade consiste en una **red mixta institucional - asociativa de carácter interterritorial, para incorporar a los hombres al diseño de las políticas de igualdad.**

Involucra como socios a autoridades de igualdad de Galicia, Castilla y León y Portugal, así como a dos asociaciones de hombres para la igualdad. Asimismo, se implementa con la colaboración de otras entidades que se describirán con posterioridad.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

El proyecto Eles Tamén se pone en marcha como consecuencia de la asunción por la Secretaría General de la Igualdad de la necesidad de incorporar la participación masculina al diseño y desarrollo de las políticas de igualdad.

En el diagnóstico previo se parte de la premisa de que la vida de las mujeres y de los hombres está determinada por las relaciones entre los géneros o el tipo de género en muchos aspectos, como la división del trabajo y las diversas normas y expectativas socioculturales. El orden de género determina, por tanto, lo que se acepta, se fomenta y se permite a la mujer y al hombre.

Es por ello que para conseguir la igualdad entre los géneros y la promoción y protección de los derechos de las mujeres se requiera una estrategia política que movilice a los hombres, tanto como a las mujeres, para modificar las relaciones entre los géneros.

OBJETIVOS:

El objetivo final de esta intervención, que se plantea como una acción estructural, es **lograr un cambio de enfoque que sitúe en el centro de mira a las relaciones entre mujeres y hombres**, en vez de trabajar con los hombres y las mujeres por separado.

Esto se materializa en varios objetivos específicos:

- Establecer un **cauce de debate y reflexión, con la sociedad civil y otros territorios, sobre el papel de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.**
- Crear una **red de colaboración y cooperación** para el contraste y la validación de métodos de integración del punto de vista masculino en las políticas de igualdad.
- Promover la **sensibilización de la población masculina** en materia de género e igualdad de los territorios del proyecto, y
- **Promover la capacitación de grupos clave** con la finalidad de contar en el territorio con hombres que puedan liderar un proceso de constitución de grupos de hombres por la igualdad

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

El proyecto, que nació en 2009, tiene prevista su ejecución hasta 2013 con recursos equivalentes a 350.000€. Entraña el desarrollo de numerosas medidas aglutinadas en torno a tres ejes estratégicos de actuación:

- **Eje de conocimiento de la realidad, investigación y análisis.**

Las actuaciones realizadas en este eje se dirigen al conocimiento y la caracterización de la participación masculina en las políticas de igualdad.

Hasta el momento se han elaborado un estudio sobre el papel de los hombres en los organismos de igualdad (promovido por la Junta de Castilla y León y la Comissão para a Cidadanía e a Igualdade de Género del Gobierno de Portugal), así como un análisis de la configuración legal del permiso de paternidad en el marco de la UE, liderado por esta última. También se han realizado una encuesta sobre la implicación de los hombres en materia de conciliación y corresponsabilidad (en los tres territorios) y un estudio, en Galicia, sobre los modelos de ocio juvenil en el uso de los videojuegos, con enfoque de género.

- **Eje de impulso y fortalecimiento del movimiento asociativo masculino por la igualdad.**

Las actuaciones realizadas en este eje se dirigen a involucrar y empoderar a las asociaciones de hombres por la igualdad mediante el acompañamiento a la creación de asociaciones (como resultado de esta actuación, se ha creado una asociación mixta de mujeres y hombres por la igualdad en territorio portugués), actividades de formación de formadores para poder contar en todos los territorios con hombres que puedan liderar la constitución de grupos masculinos por la igualdad y un estudio del movimiento asociativo masculino en la UE.

- **Eje de sensibilización y formación.**

Las actuaciones realizadas en este eje se dirigen a sensibilizar y formar a la población de los tres territorios, en particular al ámbito universitario y a la comunidad educativa, aunque

también se realizan acciones formativas de carácter general. Hasta el momento se han realizado un seminario en la Universidad de Santiago, dirigida a estudiantes de sexo masculino, varias actuaciones en colegios, dos jornadas sobre hombres por la igualdad, etc.

De modo complementario, el proyecto se ha preocupado por el análisis de sus resultados y sus posibilidades de transferencia, habiéndose realizado hasta la fecha una Jornada en la que participaron administraciones públicas, asociaciones de hombres y directoras/es de los centros de información a la mujer de Galicia, con el objeto de reflexionar y debatir sobre el papel desempeñado por los hombres en la temática de igualdad y la creación y cooperación de redes de hombres a nivel transfronterizo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este proyecto se incardina en el contexto del [Eje 4 de promoción de la cooperación transnacional e interregional, en el tema prioritario 80, relativo al fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas](#). A este respecto hay que decir que la creación de una red transnacional para el fomento y la colaboración de asociaciones de hombres por la igualdad es una manera creativa e innovadora en la que perseverar en este ámbito, como vía para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Desde su diseño, el proyecto se ha planteado como una acción de carácter estructural enfocado a catalizar cambios profundos, difíciles de cuantificar y a la obtención de resultados más intangibles que cuantitativos. Si bien ya se ha avanzado en la creación de la red interterritorial e interinstitucional de trabajo y se han elaborado los primeros materiales y estudios, se espera que las repercusiones en las masculinidades y las relaciones de género de los hombres y niños sea a largo plazo y no de manera inmediata.

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

Hay varios elementos que sugieren una continuidad en el tiempo del proyecto y sus resultados:

- Un elemento que augura continuidad es su planteamiento de desarrollo plurianual, con una perspectiva del trabajo a largo plazo.
- Las relaciones de cooperación establecidas entre entidades públicas (organismos de igualdad españoles y portugués) y otras de la sociedad civil (Asociación de Homes Galegos pola Igualdade, Asociación castellano-leonesa de hombres por la igualdad Prometeo, Hombres por la Igualdad de Aragón, AHIGE, Hombres igualitarios de Jerez, Grupo de hombres por la igualdad de Palencia), así como entre países, que sustentan y dan cuerpo a la red, no sólo aportando recursos, sino generando sinergias entre ellos, estimulando el trabajo conjunto y constituyendo espacios de encuentro. Este foro de reflexión, encuentro y colaboración múltiple refuerza los progresos y actúa como efecto multiplicador de los mismos.
- Otro factor de perdurabilidad de los efectos positivos del proyecto son los aprendizajes que se están produciendo en las propias organizaciones promotoras, así como en otros agentes

participantes en sus actuaciones. Esto puede tener un impacto positivo en la formulación de las políticas de igualdad, pero también en la difusión y expansión del movimiento de hombres por la igualdad.

- En el mismo sentido, el proyecto está promoviendo cambios también en los hombres participantes a través de sus actuaciones de sensibilización y formación e, indirectamente, en el resto de la sociedad.

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

A priori, los elementos constitutivos de este proyecto son replicables en cualquier otro contexto porque no presentan especiales dificultades metodológicas y su temática es universal. De hecho, se trata de un proyecto interterritorial en nuestro país y en cooperación con otro Estado de la UE, que se sustenta en un movimiento asociativo masculino por la igualdad, fuerte y asentado, condiciones ambas que pueden servir como facilitadoras para su extensión a otras regiones españolas.

De entre los elementos propios de esta iniciativa hay que destacar la importancia que tiene la existencia, en la base, de asociaciones masculinas asentadas, que constituyen la clave en el aterrizaje de las actuaciones y el punto de partida necesario para poder involucrar a los hombres en las políticas de igualdad de una manera sistemática y organizada.

INNOVACIÓN:

Este es el primer proyecto que, en el ámbito de los Fondos y desde la cooperación interterritorial de entidades públicas y privadas, incorpora a la agenda pública a los hombres y a su inexcusable rol en la consecución de la igualdad.

Asimismo, uno de los grandes valores de ELES TAMÉN es el establecimiento de redes de cooperación entre instituciones y sociedad civil para el desarrollo de experiencias y conocimiento compartido y la construcción de alianzas duraderas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Estos elementos, junto con otras de las características de ELES TAMÉN hacen que sea un proyecto diferente, renovador e innovador en el ámbito de las políticas públicas de igualdad.

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

En lo **estratégico**, el proyecto está demostrando que para conseguir una sociedad más igualitaria es necesario trabajar conjuntamente con la sociedad civil “organizada” desde los movimientos de mujeres y hombres, y que los avances de las mujeres deben acompañarse de la inclusión progresiva de los hombres, promoviendo un trato más equitativo entre los géneros. En la misma línea, es fundamental mejorar el grado de conciencia de la población masculina sobre su propia identidad de género, lo que implica y los cambios necesarios en la misma.

En lo **operativo**, se han encontrado ciertas dificultades en la puesta en marcha y la ejecución de esta iniciativa. Estas barreras se relacionan con el hecho de que la mayoría de la población masculina todavía siente las políticas de igualdad como “una cosa de mujeres”, en la que los hombres sólo han tenido cabida como blanco de críticas o de exigencias, lo cual provoca una actitud a la defensiva. Los hombres muy frecuentemente no entienden las ventajas de relacionarse en igualdad, porque, aunque ganarán en sus relaciones personales y familiares, en su salud y calidad de vida en general, deben hacerlo a costa de perder cuotas de poder. En

determinados casos también existen posiciones reticentes desde el movimiento feminista. Desde las organizaciones responsables se considera que apoyar y fortalecer el movimiento asociativo masculino por la igualdad ya existente y destinar gran parte de los esfuerzos a la sensibilización, buscando nuevas alianzas en la sociedad civil, es el camino para franquear estas barreras.

DATOS DE CONTACTO:

Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.
Subdirección Xeral de Promoción da Igualdade.



981 957 691 - 981 545 351



promocion.igualdade@xunta.es

Web: <http://igualdade.xunta.es/es>

4.19 CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LA RIOJA

	 	<p>PO FEDER, Eje 1, Economía del conocimiento e innovación y desarrollo empresarial.</p>
<p>LA RIOJA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LA RIOJA</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Fundación Rioja Salud</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Consejería de Administración Pública y Hacienda, Oficina de Control Presupuestario.</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Centro de Investigación Biomédica de La Rioja (CIBIR) es una iniciativa del Gobierno de la Comunidad Autónoma de La Rioja cuya finalidad es crear una infraestructura permanente para fomentar la investigación en el ámbito de las Ciencias de la Salud en La Rioja.

La buena práctica consiste en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en los programas, proyectos e investigaciones que se llevan a cabo así como en el establecimiento y desarrollo de una política laboral que integra la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

En el diagnóstico de la situación relativo al estado de salud de la población de La Rioja, se identificaron patologías, en las que se dan diferencias acusadas por sexo, ya sea en su desarrollo, síntomas, impacto en la salud o tratamientos.

OBJETIVOS:

El CIBIR surge para potenciar y dotar de estabilidad a un proyecto de investigación y desarrollo biotecnológico de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como garantía de un mejor servicio a las personas.

Su misión tiene un enfoque triple que se dirige al desarrollo de nuevas terapias y tratamientos, a acercar la investigación a la práctica clínica habitual, y al desarrollo de una red biotecnológica que ayude al crecimiento económico regional. Todo ello, atendiendo a las necesidades de salud diferenciales de mujeres y hombres, así como garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito interno del centro.

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

La investigación biomédica se desarrolla con la vocación de aplicarse en la práctica clínica y contribuir al desarrollo de nuevas terapias en forma de productos o servicios que tengan un impacto beneficioso sobre los y las pacientes en los plazos de tiempo más cortos posibles.

En determinados proyectos se le otorga especial relevancia a las necesidades de salud de las mujeres. El CIBIR participó en proyectos de la red RefBio, el 33% de los cuales centraban su actividad investigadora en áreas que tienen un alto impacto en la salud de las mujeres como son el cáncer de mama, alzheimer y melanoma. El 55% de las personas investigadoras que participaron en estos proyectos eran mujeres.

Además, el CIBIR trabaja en un proyecto de búsqueda de biomarcadores de melanoma, en el diagnóstico de cáncer de mama, en un proyecto de cáncer colorrectal y en general en proyectos enfocados a todas las enfermedades digestivas, que tienen mayor incidencia en las mujeres que en los hombres.

Actualmente también está trabajando en 2 áreas de gran impacto sobre las mujeres:

1. Un estudio sobre un nuevo medicamento para la prevención y tratamiento de enfermedades que reducen la densidad ósea (osteoporosis).
2. Un estudio sobre las profesionales de enfermería, el papel que juega el rol materno en la familia y su efecto sobre aspectos que condicionarán su desempeño profesional: "Estudio sobre Influencia del entorno familiar en la percepción de soledad y en el desarrollo de la empatía en el cuidado del paciente en estudiantes de enfermería."

Por otro lado, el CIBIR también tiene en cuenta las diferencias entre sexos en la investigación preclínica, segregando por sexo en los ensayos preclínicos con animales así como en los ensayos con personas.

En relación al personal investigador del centro, el 75% son mujeres y el 25% hombres. El personal más cualificado, como son las personas investigadoras principales, responsables de plataforma de apoyo, y coordinación general del área de investigación, el 54% son mujeres y el 46% hombres.

En cuanto a la distribución entre mujeres y hombres de las ayudas promovidas por el CIBIR para la formación del personal investigador, el 100% de las personas beneficiarias de las becas Personal Investigador en Formación (PIF) y el 75% de las convocatorias predoctorales son mujeres. Además, en el marco de la formación de las trabajadoras, realizan estancias internacionales y en el 2014 el 100% de las estancias fueron para mujeres.

En cuanto a las medidas específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el CIBIR incorpora como principio estratégico, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma

especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Destacan las siguientes medidas:

1. Reducciones de jornada:
 - Reducción de jornada por lactancia de hija o hijo hasta que cumpla 9 meses.
 - Reducción de jornada por razón de guarda legal cuando tenga a su cuidado directo a una persona menor de 9 años, a una persona disminuida física o psíquica sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.
 - Reducción de jornada por cuidado directo de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
2. Excedencias.
 - Excedencia por cuidado de hija o hijo, por un período no superior a 9 años, con reserva de su puesto de trabajo durante los 4 primeros años. Mejora las condiciones del Estatuto de los Trabajadores. en 6 años más de excedencia y en la reserva del puesto de trabajo en 3 años más.
 - Excedencia por cuidado de familiares, por un período no superior a 4 años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Mejora las condiciones del Estatuto de los
 - Trabajadores en 2 años más de excedencia y en la reserva del puesto de trabajo en 3 años más.
 - Excedencia voluntaria, por un período de 4 meses a 6 años, con derecho a solicitar la reserva de su puesto de trabajo. Mejora las condiciones del Estatuto de los Trabajadores en 1 año más de excedencia.
3. Medidas a favor de personas empleadas víctimas de violencia de género:
 - Flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.
 - Excedencia con reserva de puesto de trabajo, por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia, en cuyo caso se podrá prorrogar la excedencia hasta un máximo de dieciocho meses.
 - Reducción de jornada en los mismos términos previstos para la reducción por cuidado de familiares.
 - Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que esté vacante.
 - Medidas de fomento a la contratación: En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos personas candidatas, se dará prioridad para la contratación a las

mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

4. Medidas económicas a favor de personas empleadas víctimas de violencia de género:

- Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales, para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos e hijas menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta operación se desarrolla en el marco del Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional de La Rioja, en el Eje 1 de intervención, referido a la Economía del conocimiento e innovación y desarrollo empresarial, tema prioritario 02 de Infraestructuras de I+DT y centros de cualificación en una tecnología específica.

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

El CIBIR ha llevado a cabo evaluaciones del impacto de género de sus actividades, lo que le ha permitido identificar el alto grado de eficacia de la intervención en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

En este sentido, la sociedad riojana en general y las mujeres que tienen determinadas patologías como cáncer de mama, alzheimer, melanoma, enfermedades digestivas en particular, se benefician de este centro de investigación como pacientes actuales o potenciales, contribuyendo al incremento de la esperanza de vida.

Además, el CIBIR contribuye directamente al desarrollo profesional de las mujeres investigadoras y profesionales de las ciencias de la salud en La Rioja y a la incorporación de la investigación a su práctica clínica habitual.

La intervención contribuye también a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras en especial así como a la sensibilización de las personas empleadas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, es importante destacar la labor de reflexión y sensibilización que realiza el centro en torno a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres así como su visibilización como principio estratégico.

Cabe destacar así el compromiso del CIBIR en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad

de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en relación principalmente a la selección del personal, la promoción interna, la política salarial, la formación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como su atención a la discriminación indirecta.

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

Este centro nace con vocación de perdurabilidad a largo plazo y pretende ser pionero en investigación biomédica en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En este sentido, cabe destacar la sostenibilidad del impacto en las personas beneficiarias. Los proyectos tienen un horizonte temporal a medio y largo plazo y las contrataciones que se hacen son permanentes. Además, se trabaja intensamente en desarrollar colaboraciones y redes internacionales sólidas.

Resalta también la continuidad de las formaciones y estancias internacionales con un impacto del 100% en mujeres.

El compromiso de la organización en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, supone una garantía de continuidad de la transversalidad de género en sus proyectos.

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

Este centro es un modelo de organización e investigación biomédica traslacional que ha incorporado de facto la perspectiva de género con medidas específicas y transversales, tanto en sus proyectos de investigación como en la estructura del centro, y que es replicable en otros contextos.

INNOVACIÓN:

Este proyecto es una iniciativa innovadora en tanto que es un centro de investigación biomédica, que incorpora de facto la perspectiva de género de forma transversal y con medidas específicas, tanto en sus proyectos e investigaciones como en la estructura del centro, en un ámbito científico-tecnológico en el que las brechas de género son muy acentuadas.

Además, destaca la realización de evaluaciones por objetivos con perspectiva de género, de la actividad del centro.

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

La infraestructura de investigación y desarrollo tecnológico del CIBIR ha sido un factor fundamental en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; ha tenido un impacto importante en la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto y en la evaluación del impacto de género de la actividad del centro.

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Administración Pública y Hacienda. Oficina de Control Presupuestario. Fundación Rioja Salud	☎	941 291137 - 941 278855
	✉	fondos.comunitarios@larioja.org jimaiso@riojasalud.es
Web: http://www.cibir.es		

4.20. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ACCIONES COFINANCIADAS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO

		<p>PO FSE, Eje 2, Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
<p>LA RIOJA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: MEDIDAS DE IGUALDAD</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Servicio de Políticas Activas. Dirección General de Formación y Empleo. Gobierno de La Rioja</p>
	<p>Entidades socias</p>	

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El proyecto tiene por objeto incluir medidas de igualdad en las políticas activas de empleo. Se inserta en el marco del objetivo general de la formación para el empleo, consistente en mejorar la empleabilidad de las personas destinatarias, mediante una cualificación adecuada a las necesidades del mercado de trabajo. En concreto el proyecto se basa en la valoración objetiva de medidas de igualdad en la puntuación de acciones formativas, en convocatorias de subvenciones, y su concreción de cara a las personas destinatarias, así como el fomento de la incorporación de medidas de igualdad de género en las empresas.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Este programa es producto de una reflexión conjunta del equipo técnico del Servicio de Políticas Activas, a partir de la cual se identificaron en el empleo y en el acceso a las acciones formativas, una serie de desigualdades entre mujeres y hombres, derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Entre otras, la no adaptación de los horarios de impartición de los cursos de formación al horario escolar o al horario de los centros de día de personas dependientes y la no disposición de lugares acondicionados para la atención a los hijos e hijas en las instalaciones donde se realiza la formación, por ejemplo, para la lactancia materna; eran factores que provocaban que las mujeres no participaran en los cursos de formación para el empleo.

OBJETIVOS:

Los objetivos son facilitar el acceso de las mujeres a las acciones formativas para el empleo y fomentar la introducción de medidas de igualdad en las empresas.

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

La consecución del objetivo se realiza a través del diseño de convocatorias de subvenciones que introduzca criterios de valoración que promuevan la conciliación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta valoración supone un 10% de la puntuación total.

Esto se materializa con la incorporación de 5 ítems que facilitan el acceso de las mujeres a los cursos de formación para el empleo, los cuales están referidos a:

- Horarios de impartición de los cursos adaptados al horario escolar o al horario de los centros de día de personas dependientes.
- Disponibilidad de un lugar acondicionado para la lactancia materna en las instalaciones donde se realiza la formación.
- Información a las personas participantes en las acciones formativas sobre servicios de proximidad,
- especialmente, de guarderías adaptadas al horario de la acción formativa.
- Existencia de un Plan de acción positiva o de igualdad en la entidad que realice la formación.
- Otras medidas innovadoras a propuesta de la entidad, distintas de las anteriores y no referidas a la formación propiamente dicha.

Además, cabe señalar la obligatoriedad de incluir un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres en las formaciones para el empleo subvencionadas.

Por otro lado, se fomenta que las empresas tengan un Plan de Acción Positiva, análogo al Plan de Igualdad, para que incorporen en su ámbito laboral medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

95

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se desarrolla en el marco del Eje 2, relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el tema prioritario 2.7.1 del Programa Operativo Regional y en el 2.66, del Programa Operativo Plurirregional del FSE.

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

De este proyecto, destaca su contribución a la visibilización y sensibilización sobre las necesidades de las mujeres, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las entidades participantes y en el ámbito empresarial e institucional.

En concreto, este proyecto ha supuesto la introducción de la perspectiva de género en el diseño de las convocatorias de subvenciones de formación para el empleo.

En este sentido, se ha conseguido una igualdad efectiva en este ámbito. El 79% de las entidades que participan en el Programa Operativo Regional y el 70% de las que participan en el Programa

Operativo Plurirregional, han acondicionado espacios para la lactancia, han establecido horarios que mejoran la conciliación, han recopilado información relativa a servicios de guardería o colegios próximos, entre otros. Se estima así, que a un 75% de las personas participantes en los cursos de formación se les facilitará el acceso y permanencia en los cursos.

Por consiguiente, se avanzará en la mejora real de las condiciones de acceso de personas con cargas familiares, mayoritariamente mujeres, en la participación en los cursos de formación para el empleo.

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

Son varios los factores que garantizan la sostenibilidad del proyecto:

- Está inserta de manera transversal en las convocatorias de subvenciones, en el marco de los Programas Operativos Regional y Plurirregional del FSE. En tanto que los Programas Operativos continúen, esta medida puede seguir vigente sin mayores obstáculos.
- Una vez puesta en marcha, la continuidad de esta medida es poco costosa tanto para la Administración como para las entidades participantes.

En cuanto a las medidas de igualdad en las empresas, una vez han sido establecidas, su perdurabilidad en el tiempo requiere de compromiso por parte de las empresas y del gobierno regional.

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

Esta medida se puede transferir a cualquier convocatoria de subvenciones cuyas actividades estén destinadas a personas. En el caso de que no haya personas beneficiarias, se pueden establecer otros criterios que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación a las actuaciones relativas a la incorporación de medidas de igualdad en las empresas, éstas también son fácilmente transferibles a cualquier ámbito y Comunidad Autónoma.

INNOVACIÓN:

Esta medida es innovadora en tanto que forma parte de una estrategia de transversalidad de género. Destaca la promoción de la conciliación de la vida familiar y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la formación para el empleo.

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

Uno de los factores clave en el éxito de este proyecto es la concreción de las medidas de igualdad requeridas a las entidades participantes en el proyecto, que ha facilitado su implementación.

Asimismo, cabe destacar que un número considerable de entidades ya había puesto en marcha iniciativas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la igualdad de género, previamente a la participación en el proyecto.

DATOS DE CONTACTO:		
Subdirección de universidades y Formación Permanente Dirección General de Educación. Gobierno de La Rioja	☎	941291676
	✉	mftorroba@larioja.org
Web: www.larioja.org/		

4.21 INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ACTUACIONES COFINANCIADAS POR FONDOS ESTRUCTURALES

		<p>PO FSE, EJE 5, Asistencia Técnica</p>
<p>MADRID</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>La Subdirección General de Asuntos Europeos e Interregionales de la Comunidad de Madrid</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>La DG de Asuntos Europeos (coordinadora) La DG de la Mujer La DG de Servicios Sociales, la DG de Juventud, el Servicio Regional de Empleo, la DG de Enseñanza Secundaria, la DG de Universidades e Investigación, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Agencia Antidroga, todos ellos organismos de la comunidad de Madrid</p>

<p>DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN:</p>
<p>Esta iniciativa es de carácter triple, consistiendo, en primera instancia, en la revisión y actualización del Protocolo para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales, realizado en el anterior periodo de programación. En segundo lugar, supone el desarrollo de una estrategia para su implantación y, finalmente, el desarrollo de una serie de orientaciones para la elaboración de los informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas.</p> <p>Se considera a estas actuaciones una primera fase de actuación en el ámbito autonómico con la posibilidad de extender su aplicación a otros agentes y ámbitos como consecuencia de la puesta en común de estos procedimientos con otros órganos gestores de Fondos.</p>

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

El punto de partida de la actuación es la evaluación del uso realizado por las entidades gestoras de un protocolo elaborado durante el periodo 2000-2006.

Así, se constituyó un grupo de trabajo o unidad de género, compuesto por personas de todos los ámbitos de intervención (Organismo Intermedio, Organismo de Igualdad, entidades gestoras, además de una entidad externa especializada en igualdad) para efectuar dicha evaluación. El análisis sirvió para constatar que las entidades gestoras que lo conocían lo habían usado de manera desigual, mientras que las entidades que se iban incorporando no lo conocían.

En ese sentido, el análisis sobre las irregularidades en el uso del protocolo ha evidenciado la existencia de barreras relativas a la inercia, la costumbre, las resistencias al cambio de las personas, lo que implica la no integración del principio de igualdad en las operaciones cofinanciadas, así como una utilización del protocolo inicialmente más intensa que con posterioridad se ha ido relajando, o incluso la decisión de no utilizar el protocolo diseñado al efecto.

OBJETIVOS:

El objetivo general de estas actuaciones es **garantizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las actuaciones cofinanciadas por Fondos comunitarios.**

El objetivo específico es que el protocolo se convierta en un referente técnico y administrativo para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todo tipo de actuaciones cofinanciadas por los Fondos.

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

La principal actuación ha consistido en la redacción de un protocolo, posteriormente evaluado y revisado, como herramienta de trabajo que permita la aplicación de una forma de actuar a través de una serie ordenada de instrucciones que indican los pasos a seguir en cada momento en un proceso determinado. En concreto el Protocolo tiene las siguientes funciones:

- Verificar si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la revisión de los documentos de gestión, de una forma rápida y visual.
- Guiar la integración de la dimensión de género, identificando los aspectos fundamentales a tener en cuenta en la redacción de los documentos por parte de quien planifica y financia.
- Estandarizar un procedimiento que se adecúe a los objetivos establecidos por la normativa comunitaria, que contribuyan a aumentar la coherencia y calidad de las actuaciones cofinanciadas.
- Sensibilizar e involucrar al funcionariado como agente activo en la identificación de las desigualdades de género en el área en la que se pretende intervenir.
- Conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentre entre los principales objetivos de la entidad destinataria a la hora de diseñar y llevar a cabo sus actuaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este protocolo se ha desarrollado dentro del ámbito del **Eje 5 de Asistencia Técnica del Programa Operativo del FSE**, constituyendo una iniciativa valiosa, replicable y de incuestionable interés práctico para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y un ejemplo del tipo de iniciativas que se pueden cofinanciar con el soporte de la asistencia técnica.

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

Esta herramienta se ha puesto en marcha hace relativamente poco tiempo, de ahí que resulte difícil aún aventurar resultados directos de la aplicación de la misma.

En este sentido, es razonable pensar que su impacto va a ser directo y positivo, primeramente en las personas que han participado en el grupo de trabajo, gracias a la sensibilización y la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos en la aplicación de actuaciones a favor de la igualdad en su trabajo cotidiano. Asimismo, en segundo lugar puede esperarse un impacto, si bien menos profundo, de carácter similar, en las personas y organismos que utilicen y apliquen el protocolo, a quienes se les dan herramientas de mejora de la calidad de su trabajo.

A largo plazo esta actuación tendrá un impacto potencialmente importante en la población beneficiaria de actuaciones cofinanciadas, en la medida en que éstas se formulen y ejecuten con enfoque de género, aunque dicho impacto sea intangible y difícilmente mensurable.

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

La perdurabilidad de esta herramienta y sus resultados se relaciona con los siguientes elementos:

- En primer lugar, con el compromiso de la Administración responsable de promoverlo, que tras su elaboración ha procedido a realizar una evaluación y una revisión del mismo, para comprobar su efectividad e impacto, con el objetivo de mejorar aquellos aspectos susceptibles de mejora.
- En segundo lugar, la vigencia del protocolo parece prolongarse por la expectativa de una nueva fase de aplicación fuera del ámbito de la propia Administración, extensiva a otros tipos de entidades involucradas en la gestión de Fondos Europeos.
- Otro elemento que permite aventurar la sostenibilidad de sus resultados es la implicación activa de distintos organismos de la Administración en el proceso, lo que da sustancia, sirve para generar sinergias y estrategias de colaboración en la aplicación y difusión del protocolo y finalmente, lo legitima favoreciendo su eficacia.
- Asimismo, puede ligarse la sostenibilidad de sus resultados a la condición material o física del protocolo, un producto que puede manejarse, circular y al que se puede dar una amplia difusión.
- Finalmente, y de manera análoga con lo que ocurre en lo relativo a sus impactos, puede esperarse una sostenibilidad en los cambios operados en los agentes que participan en el proceso e indirectamente, en los que utilizan el protocolo.

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

Hay varios factores fundamentales para poder replicar esta experiencia en otros contextos y por otros agentes.

En primer lugar, un claro compromiso con la igualdad y con la necesidad de vertebrar instrumentos que contribuyan, de una manera sencilla e inteligible, a aplicar este enfoque al trabajo cotidiano.

En segundo lugar, es necesario contar con profesionales con amplios conocimientos en género e igualdad de oportunidades que se responsabilicen de diseñar, ejecutar, realizar el seguimiento y la evaluación del proyecto, prestar los necesarios apoyos, elaborar las herramientas, etc. Sin esa especialización técnica una tarea de estas características se vuelve complicada e inefectiva y acaba siendo vencida por las resistencias y las inercias.

Finalmente se requiere de la colaboración de los distintos servicios o departamentos de la Administración que lo pone en marcha, y su compromiso firme y duradero para lograr que el proceso tenga los resultados apetecidos y sirva en definitiva, para promover la igualdad.

INNOVACIÓN:

El interés de esta iniciativa así como su carácter innovador reside en el hecho de que una organización pública haya decidido promover cambios en los propios modos de ser, actuar y gestionar de la Administración, como paso previo a que ésta pueda generar cambios en la propia sociedad, en este caso, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. En ese sentido puede decirse que este instrumento sienta las bases de la integración de un verdadero mainstreaming de género dentro de la Administración regional de Madrid.

Hay que destacar, asimismo, la novedad que supone la elaboración de un protocolo interno con orientaciones para introducir el principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas por Fondos, un ámbito en el que las políticas de igualdad tienen aún grandes posibilidades de desplegarse.

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

Las resistencias al cambio y las inercias detectadas en los procedimientos y la gestión se han abordado mediante la incorporación al proceso de representantes de las propias entidades responsables de la gestión, lo que ha servido en cierta medida para diluir algunas resistencias iniciales.

Se espera, además, que el trabajo en grupo y la implicación y el compromiso de reforzar los mecanismos de integración del principio de igualdad a todas las fases de gestión de las actuaciones fructifiquen en forma de impacto positivo en la igualdad de toda la población beneficiaria.

DATOS DE CONTACTO:		
Vicepresidencia, Consejería de Cultura y Deportes y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid. Subdirección General de Fondos Europeos y Política Regional	☎	91 580 20 14
	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.
Web: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=ComunidadMadrid%2FHome		

4.22 PROGRAMA LIDERA

	 	PO FSE, EJE 2, Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres
	Denominación del proyecto	LIDERA
MADRID	Entidad promotora	Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

La Comunidad de Madrid puso en marcha el Programa LiderA con el fin de **potenciar el liderazgo de las mujeres a través de una mejoría de su proyección profesional y favoreciendo su acceso a cargos directivos en las empresas**. En el marco de este proyecto se implementan diversas actuaciones de carácter diferente (asesoramiento, coaching, formación, etc.)

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Este programa se propone combatir el fenómeno de la segregación vertical, es decir, la asunción mayoritaria de las funciones directivas en las empresas por hombres, sea debido a la inercia o a otros factores relacionados con la desigualdad de género.

OBJETIVOS:

El objetivo de este proyecto es **potenciar el liderazgo femenino**. Específicamente esta iniciativa se plantea **contribuir al desarrollo de las mujeres en su carrera profesional para que puedan adquirir cuotas de control y de liderazgo en el ámbito laboral y empresarial**.

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

El programa LiderA cuenta con varias líneas de actuación:

- **LiderA Habilidades**. El programa se basa en cuatro tipos de acciones específicas orientadas a la **formación en habilidades, la orientación profesional y a la posibilidad de compartir experiencias y soluciones**: seminarios, talleres, coaching individualizado y grupos de apoyo.

Las acciones formativas están orientadas a desarrollar cuatro tipos de competencias básicas: motivación, comunicación, relación y organización, siempre desde un enfoque práctico, con el apoyo de formadores/as y mujeres profesionales de referencia. Para garantizar la personalización de los apoyos, se ha ubicado a las participantes en diez segmentos distintos, adecuando las actividades y contenidos a cada uno de ellos. Para cada uno de los segmentos se desarrollan cuatro tipos de acciones específicas:

Seminarios: Dos jornadas de cuatro horas de duración donde se aporta la visión y experiencia de una mujer referente y se realiza una introducción a las principales competencias de liderazgo. Los seminarios están enfocados a fortalecer la motivación de las participantes, propiciando que asuman el liderazgo de su propio futuro y asentando las bases de las principales habilidades.

Talleres: Tres jornadas de cuatro horas de duración. Están orientados al desarrollo personal de tres competencias básicas en el liderazgo: comunicación, negociación y gestión de equipos.

Coaching: Sesiones de carácter individual donde podrán desarrollar sus habilidades para alcanzar el grado de excelencia dentro de su propio contexto profesional. Para ello contarán con el asesoramiento de un coach personal.

Esta metodología se complementa con **Grupos de Apoyo**, cuya función es asegurar la continuidad en el proceso de desarrollo profesional de las mujeres participantes en cada segmento.

Para cada tipo de actividad o fase hay diferente número de plazas y procedimientos estrictos de selección, relativos al potencial, al perfil de la persona, así como a su paso por las fases anteriores: 50 plazas para los seminarios, 20 para los talleres y 7 para las sesiones de coaching.

- **LiderA Becas.** Mediante esta actuación se cofinancian programas de estudios de postgrado en ESADE, el Instituto de Empresa y en IESE. La cofinanciación puede alcanzar hasta el 70% del importe del curso y ésta se acompaña de un programa exclusivo de mentorazgo, proporcionado por la propia escuela de negocios a la participante.
- **Red LiderA.** La Red LiderA incluye a todas las participantes en las dos líneas de trabajo ya mencionadas (habilidades y becas). Su objetivo es crear una red de mujeres profesionales capaces de relacionarse y colaborar entre sí para su desarrollo personal y profesional. Comprende tres grandes servicios: red social on line (mediante la disposición y gestión de una plataforma al efecto), servicios de colaboración (orientados a posibilitar y aprovechar las oportunidades de colaboración y ayuda mutua entre las participantes: encuentros LiderA, línea LiderA, expertas y oportunidades liderA), y bolsa de empleo. En el marco de esta red, además, se ha propiciado la colaboración de empresas comprometidas con la potenciación de las mujeres en el ámbito laboral.
- Otras actuaciones: el programa LiderA se complementa asimismo, con **otras actuaciones de orientación profesional y de fomento del emprendizaje** (test de potencial, asesoría online, otras herramientas, etc.).

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta iniciativa se ha desarrollado en el marco de la cofinanciación del **Eje 2 de FSE relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades.**

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

Las características de este programa limitan, por definición, el universo de mujeres potencialmente participantes. No se trata de una actuación de difusión o impacto masivo sino de concentración de los esfuerzos en un perfil muy determinado de personas a quienes se prestan apoyos intensivos y específicos que contribuyan a su desarrollo y promoción profesional. Así, los **28 seminarios, 28 talleres y 196 acciones de tutorización realizados**²⁶ deberían favorecer la construcción de futuros referentes femeninos en el mundo de la empresa y en concreto, en sus esferas de decisión, con el impacto positivo que ello tendrá en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial.

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

Hay varios elementos que sugieren la continuidad en el tiempo del proyecto y de sus resultados:

- En primer lugar, el planteamiento plurianual del proyecto y la paulatina incorporación de nuevas actuaciones desarrolladas en el marco del mismo, lo que evidencia el interés y el compromiso de la administración organizadora con la continuidad del mismo.
- Asimismo, los aprendizajes que ese están produciendo tanto en las participantes como en otros agentes (empresas, escuelas de negocios) propician cambios favorables y en cascada a la igualdad entre mujeres y hombres, en particular en el ámbito empresarial y laboral.
- Además, la expansión de la red de mujeres LiderA, que se engrosa año a año, y de las empresas interesadas en colaborar con el programa evidencian un innegable interés social en esta iniciativa y permite augurar la continuidad de sus resultados.
- Finalmente, este programa contribuye a generar nuevos referentes empresariales femeninos y a configurar una red de profesionales femeninas, que se provean de recursos y apoyos, que pueden cumplir una función de lobby tan importante como necesaria para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito.

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

Dos elementos clave en la reproducción de esta iniciativa por otros agentes y en otros contextos son los siguientes:

- El primero de estos elementos es tener un equipo adecuado de formadores y las metodologías apropiadas para proveer de los recursos, herramientas y habilidades necesarias a las mujeres participantes en el programa.
- El segundo elemento clave es la colaboración con escuelas de negocios y empresas que propician el buen desarrollo de una parte significativa de las acciones ofertadas.

INNOVACIÓN:

El Programa LiderA no es el primero ni el único programa que en nuestro país se dirige a reforzar las capacidades de las mujeres y su empoderamiento para suavizar su acceso a los puestos de decisión de las empresas. Sin embargo, este programa ha conseguido trascender a

²⁶ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

otras iniciativas similares concitando la participación de empresas y escuelas de negocios y favoreciendo la creación de redes de mujeres profesionales que puedan funcionar autónoma y solidariamente, proporcionándose apoyos, recursos y desarrollando una necesaria función de presión. Es esta conjunción de elementos lo que hace de LiderA una iniciativa innovadora.

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

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.	☎	91 720 62 17
Dirección General de la Mujer.	✉	Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Lidera/Page/LIDE_home

4.23. CENTRO DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LA MUJER

	 	PO FSE, EJE 2, Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres
MELILLA	Denominación del proyecto	<i>CENTRO DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LA MUJER</i>
	Entidad promotora	Viceconsejería de la Mujer de la Consejería de Educación y Colectivos Especiales
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

En el Centro de Información y Atención Integral a la Mujer de Melilla se llevan a cabo actuaciones de información y asesoramiento personalizadas de índole psicológica, jurídica y social, así como el diseño y la promoción de otras actividades y programas destinados a la promoción de la igualdad de oportunidades.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Este centro es el principal recurso de apoyo a las mujeres de la Ciudad Autónoma de Melilla. Sus actuaciones se dirigen a paliar todas aquellas brechas de género que se producen en los ámbitos de la vida económica, social y cultural, destacando, en particular, aquellas relacionadas con el mundo laboral, la educación y las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

OBJETIVOS:

Estas iniciativas se dirigen al cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

- El incremento y la mejora del empleo de la ciudad, con especial incidencia en el colectivo femenino.
- El incremento de la capacidad de empleo de las personas pertenecientes a colectivos con riesgo de exclusión laboral, como los/las discapacitados/as, las mujeres, los/las inmigrantes y los parados/as de larga duración.
- El incremento de la capacidad de empleo de los desempleados/as en general.

Específicamente, también se pretende:

- Fomentar y conseguir, en la mayor medida posible, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.

107

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

Para la consecución de los objetivos anteriormente citados se implementan las siguientes actuaciones:

- Servicio de **Atención e Intervención Social**: es un servicio de atención individualizada a mujeres con problemas específicos para mujeres víctimas de violencia de género o mujeres en riesgo de exclusión social.
- Servicio de **Atención Psicológica**: es un servicio de orientación y apoyo psicológico, dirigido a mujeres con necesidades específicas de ayuda y especialmente a mujeres víctimas de violencia de género, orientado a conseguir la superación de estos problemas.
- Servicio de **Atención Jurídica**: es un servicio de asesoramiento e información jurídica que facilita el conocimiento, la defensa y ejercicio de los derechos que afectan a las mujeres, en particular en materia de familia y materia penal.
- **Actuaciones complementarias** tales como: programas de promoción: empleo, formación, desarrollo personal, etc., coordinación y seguimiento del plan para el fomento de la igualdad de oportunidades de las mujeres de la Ciudad Autónoma de Melilla y del protocolo de actuación para víctimas de violencia de género, apoyo educativo a la unidad familiar, etc.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se enmarca en el Eje 2 de FSE, relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

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

Desde su diseño este centro y sus servicios se han planteado como una acción de carácter estructural, enfocados a catalizar cambios profundos en la sociedad, difíciles de medir, y a la obtención de resultados a largo plazo, más intangibles que cuantitativos.

Si en 2010²⁷, 875 mujeres fueron beneficiarias directas de sus actuaciones, se prevé que para 2013 sean 1.000 las mujeres beneficiarias y 80 las empresas que implanten medidas en favor de la igualdad. Un impacto social apreciable, que se multiplica, a través de su impacto indirecto en la sociedad, en virtud de los aprendizajes y cambios operados en las entidades y empresas colaboradoras.

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

- La perdurabilidad de estos servicios se sustenta en su carácter estructural, es decir, en constituirse como el principal recurso público de atención, orientación e información a las mujeres melillenses, cuya continuidad es difícilmente cuestionable y que se presume garantizada en años venideros. Así fue puesto en marcha en el período de programación anterior y ha encontrado su lógica continuidad en el período vigente.

²⁷ Datos disponibles en la fecha de recogida de la información, 2011.

- El compromiso de la organización promotora con la igualdad ha ido de la mano con una demanda creciente de los servicios y un uso cada vez más intenso de estos recursos por parte de su público objetivo.
- El tercer elemento de continuidad lo constituyen los lazos de colaboración entre entidades públicas y privadas así como con agentes económicos y sociales, establecidos y consolidados para mejorar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

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

Puede destacarse como elemento clave para la transferencia de esta iniciativa a otros contextos la necesidad de establecer un compromiso estratégico con la igualdad entre mujeres y hombres que conduzca a la creación de un recurso de estas características, con los recursos necesarios, vocación de continuidad y un equipo adecuadamente formado en teoría de género e igualdad.

INNOVACIÓN:

El centro es un recurso de atención a mujeres innovador para Melilla, por tratarse del primer recurso o servicio que trata de manera integral todas las necesidades de las melillenses y que lo hace persiguiendo un objetivo de transformación o cambio estructural de las condiciones de desigualdad de las mujeres.

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

El desarrollo de las actuaciones se ha encontrado en determinados casos, con resistencias o falta de colaboración por parte de algunas entidades privadas y públicas; barreras que se han ido diluyendo con la propia continuidad del proyecto, el compromiso y la voluntad política y técnica, así como mediante la asignación de recursos al mismo.

DATOS DE CONTACTO:

Vice-consejería de la Mujer de la Consejería de Educación y Colectivos Especiales.	☎	952 69 92 14
Centro de Información y Atención integral a la Mujer de Melilla.	✉	mujer@melilla.es
Web: http://www.melilla.es/melillaPortal/p_25_menu.jsp?language=es&codResi=1&codMenuPN=5&codMenu=179		

4.24. ESCUELA INFANTIL DE PRIMER GRADO "INFANTA LEONOR"

	 CIDAD AUTÓNOMA de MELILLA  Unión Europea Fondo Europeo de Desarrollo Regional "Una manera de hacer Europa"	PO FEDER, EJE 6, Infraestructuras sociales
MELILLA	Denominación del proyecto	<i>CONSTRUCCIÓN DE ESCUELA INFANTIL DE PRIMER GRADO "INFANTA LEONOR"</i>
	Entidad promotora	Consejería de Educación y Colectivos Especiales. Gobierno Autónomo de Melilla
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este proyecto implica la **construcción, dotación de recursos y la puesta en funcionamiento de la escuela infantil de primer grado "Infanta Leonor"**.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Una análisis del mercado laboral melillense arrojó como resultados una relación desigual de mujeres y hombres con el mercado laboral, que se reflejaba en los datos relativos a la tasa de actividad y de empleo femenina (sensiblemente inferior a la masculina), así como en las tasa de paro (muy superior en el caso de las melillenses a la tasa masculina). En dicho análisis se establecía la relación entre las cargas familiares asumidas por las mujeres, en particular el cuidado de menores, agravada por la falta de recursos públicos de apoyo a la conciliación, y sus dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

OBJETIVOS:

Con carácter general, esta actuación se dirige a **contribuir a la reducción de la tasa de paro femenina** en la ciudad de Melilla, facilitando a la sociedad servicios que le permitan conciliar su vida laboral y familiar, con especial incidencia en las mujeres, al objeto de facilitar su acceso al mercado laboral.

Además, y con carácter específico, aumentar el número de plazas escolares para niños/as de 0 a 3 años.

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

Se trata de una actuación diseñada como servicio de conciliación de vida laboral y familiar de las personas y en particular de las mujeres, para posibilitar su acceso al mercado laboral.

Esta Escuela Infantil de 1º ciclo cuenta con 9 aulas con una capacidad máxima de 135 plazas escolares para alumnos/as de entre 4 meses y 3 años de edad.

Las aulas de la Escuela Infantil ofrecen los servicios educativos durante, al menos, siete horas y media diarias (7.45 h a 15.15 h) de lunes a viernes todos los días no festivos en periodos de 11

meses, de septiembre a julio.

Para la admisión en la escuela, con un aforo de 135 niños/as, se establece un baremo que prima la entrada de niñas y niños cuya madre necesite de estos servicios atendiendo al horario de su jornada laboral.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta iniciativa se incardina en el **tema prioritario 77 de FEDER, relativo a infraestructuras para custodia de niños (Eje 6 de FEDER, de infraestructuras sociales)**.

En este sentido, se considera que este es un ámbito de intervención muy relevante en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por el impacto que la construcción de este tipo de infraestructuras tiene en la generación de nuevas oportunidades para las mujeres, que son las que habitualmente asumen las tareas de cuidado de personas dependientes, sean menores o personas mayores.

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

Si bien el impacto directo de esta intervención, medido en número de familias beneficiarias (135)²⁸ puede parecer pequeño, resulta de mayor relevancia el impacto indirecto de la misma por cuanto crea nuevas oportunidades de desarrollo y acceso al mercado laboral de muchas mujeres, les ayuda a empoderarse y a desprenderse de parte de la carga cultural que vincula a la maternidad la dedicación exclusiva del cuidado de los y las menores.

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

La continuidad de este proyecto y de sus resultados viene definida fundamentalmente por el componente físico y dotacional que entraña la construcción, de nueva planta, de esta escuela, para atender a las necesidades de conciliación de la población melillense, así como la previsión de recursos técnicos y humanos para que la misma pueda funcionar.

Asimismo, pueden considerarse elementos importantes para la continuidad de la misma, la creciente demanda de este tipo de recursos por parte de la población, así como el impacto beneficioso que la misma puede tener en la incorporación y la permanencia de mujeres, tradicionalmente encargadas de las tareas del cuidado, en el mercado laboral.

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

Se considera que con carácter general este proyecto es replicable, por temática, características y metodología, a través de los recursos económicos adecuados al efecto. El principal elemento necesario para su réplica, como iniciativa, es el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la voluntad de dar respuesta y facilitar opciones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional a mujeres y hombres, a sabiendas de que cualquier recurso destinado a este fin repercute en mayor medida en las mujeres y en sus oportunidades, en la medida en que son ellas las que mayoritariamente cargan con las tareas domésticas y del cuidado.

²⁸ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

INNOVACIÓN:

El principal elemento de innovación es la creación y dotación de nuevos recursos como esta escuela en Melilla, que favorezcan la conciliación, persiguiendo un objetivo de transformación o cambio estructural de las condiciones de desigualdad de las mujeres.

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

Las personas responsables de este proyecto consideran que no habría sido viable si no se hubiera tenido la certeza de contar con recursos y una continuidad de los mismos para poder dotar a la escuela de los medios necesarios y en ese sentido, favorecer el acceso y la permanencia de las melillenses en el empleo.

DATOS DE CONTACTO:

Consejería de Educación y Colectivos Especiales. Gobierno Autónomo de Melilla.	☎	952 69 92 79
	✉	educacionmelilla@melilla.es
Web: http://www.melilla.es/melillaPortal/lacc_d3_v1.jsp?codMenu=5&language=es		

4.25. EMPLEO Y CONCILIACIÓN 2007-2010.

 NAVARRA	 Gobierno de Navarra	 <small>FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"</small>	PO FSE, EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres
	Denominación del proyecto		<i>EMPLEO Y CONCILIACIÓN 2007-2010</i>
	Entidad promotora		Servicio Navarro de Empleo (SNE)
	Entidades socias		Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este programa del Servicio Navarro de Empleo consiste en diversas modalidades de ayudas a **empresas y personas trabajadoras**, que permitan fomentar a un tiempo el acceso y la permanencia en el empleo, en particular de las mujeres, y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Como en otros casos analizados en este catálogo, el Servicio Navarro de Empleo contó con un conjunto de datos relativos a la actividad que evidenciaban la existencia de brechas de género desfavorables a las mujeres así como la existencia de un fenómeno de doble segregación vertical (las mujeres ocupan los niveles jerárquicos inferiores) y horizontal (mujeres y hombres realizan elecciones académicas y profesionales sesgadas lo que desemboca en la mayor precariedad femenina y sus menores posibilidades de promoción) en el mercado laboral de esta región, debido a patrones culturales, históricos y sociales fuertemente arraigados.

OBJETIVOS:

Esta actuación se plantea con carácter general **mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral**, así como la participación y la promoción permanente de las mujeres en dicho mercado.

Este objetivo general se traduce en diversos objetivos específicos:

- Incrementar la tasa de actividad femenina mediante la inserción laboral de mujeres desempleadas.
- Sensibilizar y potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, así como favorecer la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.
- Incentivar la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados a menores y personas mayores y tareas del hogar, que recaen mayoritariamente en las mujeres.
- Desarrollar herramientas nuevas que permitan la implantación en las empresas de sistemas y métodos de igualdad de oportunidades en el empleo.

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

Como antes se mencionaba, este programa, adoptado de acuerdo con las organizaciones y entidades públicas y privadas participantes en la Comisión de Empleo y Mujer del SNE (Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras; Organizaciones empresariales: Confederación de Empresarios de Navarra-Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra-CEN-AMEDNA-; Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, -INAFI - y Departamentos de Educación y de Empleo navarros) contempla cuatro tipos de ayudas:

- **Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.** Estas ayudas se destinan a personas que reduzcan su jornada laboral por guarda legal, nacimiento, adopción, o acogimiento de menores de 8 años o por cuidado de familiares en situación de dependencia. En la concesión se ha tratado de primar a los hombres, pese a lo cual han sido las mujeres, con diferencia, las que más las han solicitado y por tanto, las más beneficiadas.
- **Ayudas a la contratación** destinadas a empresas que contraten, mediante contratos de media jornada, a mujeres en desempleo para sustituir a la persona que reduzca su jornada a la mitad, por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento de menores de ocho años o por cuidado de familiares en situación de dependencia, durante un año ininterrumpido.
- **Ayudas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinadas a Organizaciones sindicales y empresariales** más representativas de la Comunidad Foral de Navarra (en funciones de información, difusión y sensibilización de las personas asociadas y afiliadas de sus respectivas organizaciones).
- **Itinerarios integrados de inserción para mujeres**, especialmente a las implicadas en los sectores agropecuario y de transportes, y aquellas tituladas en especialidades con escasa demanda en el mercado laboral.

114

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este Plan se ha desarrollado en el marco del Eje 2 de FSE, tema prioritario 69, concerniente a las medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada.

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

Entre 2007 y 2010 esta iniciativa ha ejecutado un presupuesto de 250.329€, de los cuáles 230.000€ han beneficiado a 139 mujeres y 19.860€ a 12 hombres. Además, 110 empresas han recibido ayudas por importe equivalente a 218.790€ para efectuar contrataciones femeninas de sustitución de trabajadoras/es que disfrutaran de los permisos ya mencionados. En conjunto y a la vista de estas cifras se puede considerar que el impacto directo es notable, si bien el impacto indirecto en la sociedad, resultado de la sensibilización, los aprendizajes de los actores participantes y la deconstrucción de estereotipos de género puede ser aún más relevante.

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

La sostenibilidad del proyecto así como la perdurabilidad de sus resultados se articulan sobre varios factores:

- Primeramente, en el planteamiento de largo desarrollo del mismo, desde la consciencia de sus responsables de que su consolidación será lenta y paulatina, de largo alcance. Esto ha supuesto la programación de recursos económicos al efecto.
- En segunda instancia, pero no por ello menos importante, la colaboración entre los agentes y organizaciones participantes en la Comisión de Empleo y Mujer del SNE en el diseño e implantación de esta iniciativa, que le dota de consistencia y legitimidad al tiempo que contribuye a su efectividad, y permite aventurar una prolongación en el tiempo del mismo.
- Asimismo, puede considerarse otro factor de continuidad y de perdurabilidad de sus resultados, el hecho de que este proyecto haya promovido aprendizajes en las organizaciones implicadas, ya sean agentes sociales y económicos, la Consejería navarra de Educación o el propio Servicio Navarro de Empleo, importantes cambios en sus percepciones y rupturas de estereotipos favorecido por el apoyo cualificado del Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, y la concepción, diseño y ejecución del proyecto por personal experto en género e igualdad.

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

Un programa de las características del mencionado puede resultar replicable a priori, dada la metodología empleada, los recursos necesarios y la problemática a la que se aplica, por otros agentes y en otros contextos similares. Ahora bien, parece necesario tomar en consideración como elementos importantes la flexibilidad institucional para responder ágilmente a los cambios y a las necesidades reales de las personas y de las empresas, así como la conveniencia de disponer de los recursos económicos que respalden una cierta continuidad en el programa.

INNOVACIÓN:

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

La principal dificultad intrínseca a este tipo de programas es la necesidad de adaptarse a una realidad que cambia rápidamente y según el momento, por ejemplo, en la coyuntura de crisis se ha registrado una disminución de las personas solicitantes de estas ayudas, debido a la percepción social de inseguridad en el empleo.

En ese sentido, la Comunidad Navarra ha procedido a modificar las disposiciones vigentes en la materia en tres ocasiones desde el año 2005, al objeto de flexibilizar los criterios de admisión y de incorporar nuevas medidas, de manera que éstas se adapten mejor a las necesidades de las personas y a las circunstancias del momento. Esta capacidad de adaptación unida a la estabilidad del programa son factores de éxito del mismo.

DATOS DE CONTACTO:		
Servicio Navarro de Empleo. Departamento de Innovación, Empresa y Empleo.	☎	948 217 012
Servicio de Promoción del Empleo e Igualdad de Oportunidades.	✉	gobierno@navarra.es
Web: http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/		

4.26. PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN. P_xLC.

	 Gobierno de Navarra  Unión Europea Fondo Europeo de Desarrollo Regional <i>"Una manera de hacer Europa"</i>	PO FSE, OBJETIVO 3 (2000-2006), EJE 6, participación de las mujeres en el mercado laboral
NAVARRA	Denominación del proyecto	<i>PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN (PLXC)</i>
	Entidad promotora	Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad (INAFI)
	Entidades socias	Federación Navarra de Municipios y Concejos Entidades Locales de Navarra (Ayuntamientos, Mancomunidades y Concejos)

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Programa de política pública impulsado por el organismo de igualdad de Navarra, que promueve la firma y el desarrollo de **Pactos Locales por la Conciliación**. Nacido al amparo de la cofinanciación del FSE en el período anterior (2004-2006), mantiene su vigencia en el período actual con financiación propia.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Los estudios y análisis del Uso del Tiempo evidencian el desigual reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y domésticas, debido a factores culturales y sociales fuertemente arraigados, constituye uno de los principales obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como a su permanencia y promoción dentro del mismo, al tiempo que consagra la división sexual del trabajo y la segregación de mujeres y hombres en las esferas pública y privada.

Esta situación se corrobora en los diagnósticos de situación de cada una de las 33 entidades locales de Navarra firmantes de los Pactos.

OBJETIVOS:

Con carácter general, los objetivos de esta intervención fueron los siguientes:

- Promover estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, desde el ámbito local, experimentando fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social, pública y privada, desde la ética del cuidado.
- Generar un espacio para la formación, reflexión, sensibilización e implicación en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social.
- Diseñar políticas de conciliación ajustadas a la realidad de los territorios y las necesidades de mujeres y hombres.

Además se plantearon los objetivos específicos que se muestran a continuación:

- Promover la firma de nuevos Pactos Locales por la Conciliación.
- Realizar el seguimiento de los Pactos elaborados y renovar aquellos que hubieran alcanzado su plazo de expiración.
- Realizar la evaluación de estos tres procesos (firma-seguimiento-renovación). Fomentar la transferencia de buenas prácticas a través de jornadas de trabajo con las entidades locales.

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

Las actuaciones de este proyecto se implantan desde una doble vertiente: desde el trabajo del organismo de igualdad y desde las propias instituciones locales.

ORGANISMO DE IGUALDAD:

El INAFI proporciona a las entidades locales interesadas todo el apoyo, la asistencia y el asesoramiento necesario para poner en marcha el programa en su ámbito de actuación. Ese apoyo comprende:

- **Asesoramiento técnico** durante el proceso de elaboración, firma y renovación (en su caso) de los Pactos Locales por la Conciliación.
- **Formación en género e Igualdad de Oportunidades a las personas que representan a las entidades firmantes de los Pactos Locales por la Conciliación.** Esta formación se realiza en sesiones dirigidas a cada Pacto en su propio territorio, y en sesiones de formación conjunta interpactos.
- **Subvenciones** para la organización de servicios y actividades incluidas en el Pacto firmado a nivel local, que se articulan en 5 ámbitos de actuaciones: 1) Acciones de sensibilización en corresponsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes y la atención a las mismas; 2) acciones de formación en Igualdad y género, Conciliación, Negociación y Resolución de Conflictos; 3) implementación de Pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad; 4) desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo para experimentar e implantar nuevas modalidades más flexibles de organización del trabajo y de los tiempos; 5) creación de recursos y servicios de los entes locales que faciliten la conciliación.
- **Organización de jornadas** anuales de presentación e intercambio de buenas prácticas y acciones desarrolladas en los Pactos Locales por la Conciliación
- Elaboración de **materiales de apoyo** y de sensibilización a la ciudadanía.
- Organización y participación en jornadas de intercambio de experiencias.

ENTIDADES LOCALES Y OTRAS ENTIDADES FIRMANTES DEL PACTO:

Por su parte las entidades locales deben seguir una ruta determinada antes, durante y después de la firma del pacto, que se concreta en los siguientes hitos:

- **Convocatoria del Pacto** por parte de los municipios, para suscitar el compromiso, los apoyos y la colaboración del mayor número de agentes del territorio posible, tales como: asociaciones de mujeres, vecinales, culturales, partidos políticos, sindicatos, empresas y organizaciones empresariales, etc.

- **Organización de estructuras internas** (comisiones) que realicen el seguimiento y la implementación del Pacto, una vez adoptado.
- Elaboración de un **diagnóstico** de conciliación de la localidad y elaboración y firma del Pacto, especificando las conclusiones del diagnóstico, los componentes del Pacto, los acuerdos y medidas a adoptar, el plan de trabajo, etc.
- **Formación** de las personas representantes de las entidades firmantes del Pacto (proporcionada por el INAFI).
- Puesta en marcha y reestructuración de recursos y **servicios que promuevan la conciliación**, tales como servicios de respiro familiar, servicios de atención a la infancia, aulas de personas mayores, ludotecas, etc.
- Campañas de **sensibilización** sobre igualdad, corresponsabilidad y valorización de los cuidados, acciones de formación, pactos entre mujeres y hombres por la conciliación, nuevas formas de gestión del tiempo, etc.
- Ejecución de cualesquiera otras actuaciones pertinentes.

Buena parte de estas actuaciones se ejecutarán con apoyo financiero del INAFI.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este proyecto se puso en marcha en el anterior período de programación, en el ámbito del PO FSE objetivo estratégico 3 de Navarra, y en particular en su eje 6 relativo a la participación de las mujeres en el mercado laboral.

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

En el período 2004-2010 se han ejecutado 1.108.700€ entre actuaciones de asistencia técnica y formación, jornadas, subvenciones y elaboración de materiales. Se estima que el impacto de los Pactos firmados y renovados por las 33 entidades locales hasta el momento ha alcanzado a 260.000 personas y hasta 520 entidades, comprendiendo a entidades locales, partidos políticos, sindicatos, asociaciones sociales, culturales, deportivas diversas, asociaciones de madres y padres, y centros educativos participantes en las diferentes actuaciones.

Un impacto directo importante que se ve reforzado por los aprendizajes y la sensibilización promovidos en todos los agentes y en la propia sociedad, pero en particular, por la transversalización del enfoque de género en la actuación de las entidades locales firmantes de los pactos.

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

La sostenibilidad de este proyecto está contrastada por cuanto se puso en marcha mediante cofinanciación en el período de programación precedente, 2000-2006, y ha mantenido su vigencia en el período de programación presente, sostenido por los recursos financieros del Gobierno de Navarra y por las aportaciones de las entidades locales. Diversos factores han permitido esta sostenibilidad del programa:

- En primer lugar, la **disposición de los recursos económicos necesarios** para sustentarlo.
- La **voluntad política** del Gobierno de Navarra, así como de las diversas entidades locales firmantes de los pactos, ligada a su compromiso por adoptar el enfoque de género en las políticas públicas locales y la promoción de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional no sólo entre la ciudadanía sino entre las instituciones educativas, los agentes económicos y sociales y las organizaciones de la sociedad civil.
- El **compromiso y la sensibilidad de la sociedad civil** organizada, las asociaciones y los agentes económicos y sociales, que se ha demostrado en la participación y en la implicación en las actuaciones ejecutadas.

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

Esta práctica es replicable en otros contextos y por otros agentes si bien requiere de la voluntad y el impulso políticos adecuados para ponerlo en marcha y el establecimiento de amplios marcos de concertación de las entidades locales con la sociedad civil y los agentes económicos y sociales así como de equipos con los necesarios conocimientos técnicos en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres para hacer viables y efectivos los pactos

Sus particularidades han hecho que esta práctica sea reconocida en diversos foros (Buena Práctica 2006 por el Comité Hábitat España; Buena Práctica 2009 del Programa Equilibrio-Balance del Espacio económico Europeo), difundida ampliamente y tomada como modelo y replicada en sus principales elementos, tanto en Extremadura como en Asturias.

INNOVACIÓN:

Una de las indudables fortalezas de esta intervención es la metodología empleada en la misma y articulada en torno al Pacto, que permite aunar voluntades diversas en el ámbito local y adscribirse al mismo con el acompañamiento y el soporte del organismo de igualdad, que apoya sin intervenir, cediendo el protagonismo a las entidades locales y al resto de agentes involucrados.

Esto posibilita no sólo la concertación, una de las claves del éxito de este proyecto, sino la adaptación flexible a los intereses y peculiaridades de cada territorio, y los aprendizajes de todos los agentes y entidades firmantes, que se comprometen, colaboran, aprenden conjuntamente y se coordinan en pos de un fin común.

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

La principal barrera encontrada en la ejecución de este proyecto ha sido la falta de formación en igualdad y género de las personas representantes de las entidades firmantes de los Pactos, barrera que se ha disuelto con la formación proporcionada por el INAFI al conjunto de entidades participantes (interpactos) como mediante la formación específica proporcionada por las entidades locales.

DATOS DE CONTACTO:

Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra.



848 42 15 88

Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad (INAFI).



inigualdad1@cfnavarra.es

Web: http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Politic+de+igualdad/Entidades/Pactoslocales.htm

4.27. PROGRAMA SENDOTU.

		<p>PO FSE, EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres</p>
<p>PAÍS VASCO</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>PROGRAMA SENDOTU: LABORATORIO DE EXPERIENCIAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Asociación Sendotu</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Federación de Reinserción Social Sartu Fundación Peñasal</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El proyecto Sendotu es un proyecto creado, en el marco del PO FSE del País Vasco 2007-2013, para fomentar la inclusión, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este contexto, el [Laboratorio de Experiencias de Sendotu](#) es un espacio interno al proyecto, de reflexión investigación y formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este laboratorio, cuya actividad es transversal al proyecto Sendotu, también es responsable de la mejora continua, el seguimiento y la evaluación del mismo siendo por tanto, una especie de órgano que retroalimenta al proyecto desde dentro.

Así pues, a diferencia de buena parte del resto de prácticas expuestas en este catálogo, esta actuación es de carácter metodológico y procedimental.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Desde su puesta en marcha, el programa Sendotu ha implementado diversidad de actuaciones en ámbitos de actuación muy diferentes (intervención con personas, empleo y desarrollo comunitario), con la participación de un conjunto heterogéneo de entidades de intervención social. Ello unido a la alta cobertura de atención de usuarios/as, hizo necesaria la puesta en marcha de una metodología de trabajo que contribuyera a:

- aglutinar la gestión del conocimiento en todas sus dimensiones (contenidos, personas, estrategia, etc.),
- sistematizar la experiencia desarrollada,
- detectar las fortalezas y los puntos de mejora del proyecto, y atender a las necesidades y deficiencias formativas en materia de género de las propias entidades involucradas en la implementación del proyecto.

OBJETIVOS:

Con carácter general, el desarrollo del laboratorio pretendía generar un espacio donde se fomentara la reflexión, la investigación, la información, la formación, así como el desarrollo de proyectos innovadores dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, a mejorar sus oportunidades de empleo y fomentar la sensibilización comunitaria.

Con carácter específico, además, se planteaba la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar la experiencia del proyecto para detectar sus elementos de éxito y mejora.
- Conocer y analizar buenas prácticas relativas a la incorporación social de la mujer y transferirlas al proyecto Sendotu.
- Dinamizar las campañas de sensibilización propuestas en el proyecto Sendotu.
- Realizar estudios relacionados con la misión y visión del mismo.
- Realizar materiales formativos destinados a las y los profesionales de las entidades que conforman Sendotu.
- Liderar y dinamizar las necesidades de formación así como las acciones formativas internas en el marco del proyecto.
- Organizar jornadas, seminarios, etc.

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

Hasta el momento, el laboratorio ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- **Actuaciones formativas**, dirigidas a las y los profesionales de la Federación Sardu y de la Fundación Peñasal: 13 acciones formativas para 188 personas (127 mujeres y 66 hombres) y 5 acciones formativas adicionales, relacionadas con la elaboración de materiales didácticos.
- **Materiales didácticos**: elaboración de 6 cuadernos de trabajo (*La inclusión con perspectiva de género en el trabajo con personas en situación de desventaja social, Mujer y empresa: argumentos para la contratación de mujeres; Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género, Intervención social desde el enfoque de género; Conciliación y corresponsabilidad; Responsabilidad Social Corporativa*) y dos publicaciones adicionales sobre la experiencia de trabajo en red de la Red Sendotu Araba, así como sobre la experiencia del taller dirigido a mujeres gitanas en Donostia.
- **Actuaciones de investigación**: elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en 14 empresas de inserción, así como seguimiento de los mismos.
- **Gestión de la información**: elaboración de una base documental con 375 referencias agrupadas en 21 categorías.
- **Jornadas y seminarios**: celebración de dos jornadas en 2009 y 2011.
- **Otras actuaciones**: participación de Sendotu en otras jornadas y actos públicos así como realización de soportes de carácter publicitario del proyecto.

123

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se enmarca en el Eje 2 del PO FSE, para el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres.

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

El impacto de este proyecto en la igualdad es un impacto *diferido* en la medida en que como estructura experimental de apoyo y mejora interna, no se propone intervenir en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la intervención directa en la realidad social sino mediante la generación de las adecuadas condiciones que, en el marco del proyecto, favorezcan la igualdad a través de la ejecución mejorada del mismo.

Ahora bien, es precisamente esa condición de la iniciativa, enfocada a transversalizar el género dentro de las organizaciones involucradas, la vertiente más interesante, distintiva y que añade valor a esta iniciativa por cuanto ha generado procesos de cambio significativos y una elevada participación y satisfacción de las personas y organizaciones con las actuaciones implementadas.

Así, 282 profesionales han recibido formación, lo que ha mejorado la capacidad de las personas y las organizaciones para incorporar el enfoque de género a los proyectos. Además, se han generado dinámicas de participación de las mujeres, se han apuntalado los servicios y se ha reforzado el enfoque de género en las organizaciones, habiéndose creado, como resultado, una comisión para velar por la implementación de la perspectiva de género en la organización.

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

En buena medida, la sostenibilidad del Laboratorio está ligada a la sostenibilidad intrínseca al proyecto Sendotu, disponiendo, de tal manera, de varios elementos de continuidad:

- La continuidad y estabilidad que le proporcionan los 419.300€ presupuestados para dicho proyecto en el período completo de programación 2007-2013, de los cuáles se han ejecutado hasta el momento²⁹ 201.200€.
- La continuidad propia de un proyecto plurianual, adecuadamente dotado, y que ha de desplegarse paulatinamente y en su integridad a lo largo de todo el período de programación.
- Otro elemento de perdurabilidad es el marco de acuerdos interinstitucionales (Sartu, Fundación Peñasca) que hacen posible el proyecto, implementado mediante el trabajo en red de un conjunto de organizaciones que en estrecha colaboración lo implementan en todo el territorio del País Vasco.
- Como elementos que garantizan la continuidad del laboratorio y sus resultados pueden mencionarse su metodología de trabajo, de proximidad a la intervención, lo que posibilita una respuesta adecuada a las necesidades del proyecto, así como los procesos de cambio desencadenados en los agentes a través de la formación, que necesariamente ha de tener

²⁹ Datos disponibles en la fecha de recogida de la información, 2011.

un impacto en cascada en las acciones implementadas en el proyecto, favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Por sus particulares características, esta actuación cuenta con una transferibilidad circunscrita a determinado tipo de proyectos: si bien metodológicamente no plantea grandes dificultades ni entraña una gran inversión de recursos, el laboratorio, por definición, es una estructura o un tipo de desarrollo metodológico-procedimental replicable en contextos similares, es decir, en el marco de proyectos de carácter social que cuenten con la intervención de una diversidad de entidades inmersas en un proceso de reflexión conjunta acerca de los mismos.

Se considera que uno de los elementos de éxito del Laboratorio ha sido su cercanía a la realidad de intervención, que ha permitido sistematizar las demandas reales que en él se producían. Así, aunque a priori el Laboratorio ha estado vinculado al desarrollo teórico del proyecto, siempre ha estado muy próximo a la práctica, utilizando como metodología la investigación - acción - participación.

INNOVACIÓN:

La innovación es una cualidad intrínseca a este proyecto, como laboratorio de experimentación y de retroalimentación interna de la organización que permite, desde un espacio de gran libertad, idear y proponer mejoras a la actividad realizada y dar respuesta a necesidades propias que han de permitir eliminar barreras y facilitar la integración del enfoque de género.

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

Una de las principales resistencias encontradas ha sido la dificultad para el ejercicio de la autocrítica por parte de los y las profesionales que trabajan en la intervención directa, dificultad particularmente notable cuando se relaciona con temas como la incorporación del enfoque de género en el propio trabajo.

Para vencer esas resistencias desde el proyecto y mediante el laboratorio, se han planteado procesos formativos combinados, desde la formación general (sensibilización en clave de igualdad de oportunidades), hasta la formación específica (cómo incorporar la perspectiva de género en procesos concretos). Asimismo, se ha generado material de apoyo para que en todo momento los y las profesionales contaran con una herramienta de consulta, de reflexión, etc.

Todo ello está contribuyendo a remover dichas barreras.

DATOS DE CONTACTO:

Federación de Reinserción Social Sartu.	☎	94 620 04 49
	✉	info@sartu.org

Web: <http://www.sendotu.org/>

4.28. LÍNEA 3 DEL FERROCARRIL METROPOLITANO DE BILBAO

		<p>PO FEDER, EJE 3, Recursos energéticos y acceso a servicios de transportes</p>
<p>PAÍS VASCO</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>LÍNEA 3 DEL FERROCARRIL METROPOLITANO DE BILBAO.</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Gobierno Vasco, ETS – Euskal Trenbide Sarea</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Diputación foral de Vizcaya, Ayuntamientos de Bilbao y Etxebarri.</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Construcción de la ampliación de línea 3 de Metro de Bilbao, consistente en 5,8 km de infraestructura de doble vía y 7 estaciones (San Antonio, Otxarkoaga, Txurdinaga, Zurbaranbarri, Casco Viejo, Uribarri y Matiko) para realizar la conexión entre los barrios de la zona norte de Bilbao y el centro de la ciudad.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Previamente al diseño del proyecto, se llevó a cabo un estudio de impacto ex ante, que adoptaba la perspectiva de género. Así, se detectó que, en términos generales, se producen desigualdades de género diversas en el acceso y uso de los transportes:

- Dependencia en mayor medida de las mujeres del transporte público.
- Desigualdad social en el acceso a la movilidad, entre otros motivos, por falta de infraestructuras públicas de transporte rápido y fiable.
- Desigualdad provocada por la falta de accesibilidad: movilidad reducida de determinadas personas, en muchos casos mujeres (embarazadas, mujeres mayores), o de personas acompañadas de mujeres.
- Desigualdad en el uso. Espacios inseguros en mayor medida para mujeres y puntos negros en la red de transportes del ferrocarril metropolitano, proclives a violencia de género.

Asimismo, se identificaron diversos factores que inciden en esta movilidad desigual, con un impacto directo en el proyecto:

- La orografía de la zona (con grandes pendientes) y la vulnerabilidad socioeconómica de la población que en ella habita (por edad y perfil económico).
- La división sexual del trabajo.

- El desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos económicos.
- La menor participación y capacidad de influencia de las mujeres en el planeamiento urbanístico y de infraestructuras: no se había utilizado un enfoque de género en las infraestructuras de metro de Bilbao construidas en décadas anteriores, lo que perjudicó su movilidad en la ciudad y predispuso a su cautividad del transporte público.

OBJETIVOS:

El objetivo general de esta actuación es garantizar la igualdad en el acceso a la movilidad de los barrios de la zona norte de Bilbao, así como a San Antonio de Etxebarri.

Este objetivo se operativiza en diversos objetivos específicos:

- Garantizar el acceso de 70.000 personas a la red de ferrocarril metropolitano de Bilbao en menos de 10 minutos desde sus casas, sin estar sujetos a condicionantes de sexo, edad, clase social y discapacidad, entre otros.
- Garantizar la equidad social y la igualdad en el acceso a la movilidad para 35.000 mujeres.
- Eliminar las barreras urbanísticas que genera el ferrocarril actual, garantizando la seguridad y accesibilidad de todas las personas.
- Diseño de estaciones seguras y accesibles para todas las personas y, en especial, para las mujeres.

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

La actuación en su conjunto se dirige al fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso y uso del ferrocarril metropolitano de Bilbao desde una doble vertiente:

1. En la **transversalización de la igualdad en ETS**, siguiendo el mandato del V Plan de Acción Positiva de las Mujeres de Euskadi, aplicable al Departamento de Vivienda, Transporte, y Obras Públicas y a sus organismos dependientes. Esto supuso la adopción de un plan de igualdad dentro de ETS, la designación de una persona responsable de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y la toma de medidas específicas para favorecerla.
2. En la **transversalización de la igualdad en el propio proyecto de construcción de la línea 2 de metro**. Para lograr esto se contó con la colaboración de expertos/as en igualdad en el diseño del proyecto; se estableció un período de consultas con los colectivos de mujeres y otras asociaciones para que realizaran propuestas de mejora, algunas de las cuales fueron incorporadas al proyecto definitivo. Algunas de las actuaciones específicas acometidas para promover la igualdad en el acceso a esta infraestructura son:
 - La eliminación de la barrera urbanística del ferrocarril actual en Matiko.
 - La inclusión de un ascensor en la estación de Etxebarri.
 - La inclusión de un ascensor doble en Zurbaranbarri, destinado a salvar un importante desnivel.
 - La construcción de accesos a todas las estaciones en la proximidad de infraestructuras sociales como colegios, hospitales, etc.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este proyecto está cofinanciado por el eje 3 de Recursos energéticos y acceso a servicios de transportes de FEDER, en un ámbito de actuación en el que no es frecuente que se lleven a cabo proyectos con enfoque de género. La relevancia de llevar a cabo iniciativas en el marco de FEDER y particularmente, en lo relativo a infraestructuras con enfoque de género, radica en el hecho de que este tipo de bienes colectivos sientan las bases reales para la igualdad de oportunidades, dando, en este caso, acceso a servicios y recursos a las mujeres que les permiten un empoderamiento individual y colectivo.

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

El impacto real del proyecto en la igualdad entre mujeres y hombres en la mejora de la movilidad de la población aún está por conocerse, por cuanto se trata de una infraestructura en estado de ejecución.

Sin embargo, el impacto potencial de una actuación integral de este tipo se prevé notable por diversas razones:

1. Por el análisis de impacto previo con perspectiva de género, que se ha ido incorporando a lo largo de las distintas etapas del proyecto.
2. Por la presencia de mujeres y de personal formado en género a lo largo del desarrollo del mismo.
3. Por el alcance de la misma en términos de población (hasta 70.000 personas), así como por su cualidad de favorecer y catalizar nuevas oportunidades para las mujeres, a través de una facilitación de su movilidad.
4. Finalmente, por la impronta física de esta infraestructura en términos de su dimensión, de su capacidad de cambiar el paisaje de la ciudad y por encima de todo, de vertebrar el espacio urbano de Bilbao, lo que contribuye a generar nuevas oportunidades para las personas y en particular para las mujeres (dependientes en mayor medida del transporte público).

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

La sostenibilidad de esta operación se fundamenta en varios factores:

- En su cualidad de permanencia, lo que garantiza que los resultados se extiendan en el tiempo de manera ilimitada.
- En la colaboración interinstitucional que ha propiciado la confluencia de esfuerzos y recursos para llevar adelante el proyecto, así como la colaboración con la sociedad civil para incorporar las necesidades e intereses de los diferentes colectivos al proyecto.
- En la existencia de una Unidad Administrativa de Igualdad en el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, lo que permite vaticinar la incorporación del enfoque de género en los futuros proyectos del departamento.
- Finalmente, los resultados en el fomento de la igualdad son perdurables por cuanto ha

generado nuevos aprendizajes dentro de las organizaciones implicadas y en particular en ETS, que a partir de esta experiencia ha comenzado a aplicar el enfoque de género al resto de sus proyectos.

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

Se trata de una iniciativa que responde a una problemática, la de la desigualdad entre mujeres y hombres en la movilidad, de índole universal y general.

En ese sentido, la metodología aplicada a este proyecto es transferible a cualquier otro ámbito geográfico y/o proyecto relacionado con las infraestructuras y/o el transporte, así como son replicables los considerados factores de éxito en este caso particular:

- La existencia de un plan de igualdad y de una persona especialista en igualdad en ETS.
- El apoyo y la colaboración con el organismo autonómico de igualdad (EMAKUNDE).
- La existencia de una Unidad Administrativa de Igualdad en el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes que vele por la integración de la perspectiva de género en todos sus proyectos.
- La obligatoriedad del principio horizontal de igualdad en las intervenciones cofinanciadas con Fondos.
- La participación de las asociaciones de mujeres en la planificación de las actuaciones.

INNOVACIÓN:

La integración del enfoque de género a este proyecto de infraestructuras de construcción de una línea de metro tiene un alto componente innovador por cuanto desarrolla una metodología para hacerlo y lo implanta, solventando las posibles dificultades, mediante la asignación de los recursos humanos específicos, la búsqueda de los apoyos adecuados (el Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde), y la consulta a las personas afectadas (asociaciones de mujeres).

Este proyecto ejemplifica claramente que las infraestructuras tiene un impacto diferenciado en la población por razones de género y que ese impacto se puede neutralizar para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

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

La principal dificultad encontrada en el desarrollo del proyecto fue la imposibilidad de atender demandas de movilidad concretas de pequeños colectivos, a los que no se pueden responder con infraestructuras fijas sino mediante otros métodos de transporte (por ejemplo, con un autobús ad hoc).

DATOS DE CONTACTO:		
Gobierno Vasco. ETS – Euskal Trenbide Sarea	☎	94 657 26 00
	✉	komunikazioa@ets-rfv.es
Web: http://www.ets-rfv.euskadi.net/v86-ets/es		

4.29. RED DE VIVEROS EMPRESARIALES

	 <p>Unión Europea Fondo Europeo de Desarrollo Regional "Una manera de hacer Europa"</p>	<p>PO FEDER, EJE 2, Desarrollo e innovación empresarial</p>
<p>ÁMBITO NACIONAL</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>VIVERO DE EMPRESAS</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Fundación INCYDE</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Este proyecto consiste en una **Red de Viveros Empresariales** (91)³⁰ destinados a estimular el emprendimiento, la creación y consolidación de empresas en todo el territorio nacional.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

El punto de partida de esta red de viveros lo constituyó, entre otros elementos, un estudio de la propia Fundación INCYDE sobre "Mujeres Empresarias", que puso de manifiesto varios rasgos sobre el mundo empresarial español, entre ellos la escasa participación femenina en el mundo empresarial y su infrarrepresentación entre las personas emprendedoras, pese al importante papel de las mujeres en la economía, con la consiguiente pérdida de competitividad para España.

OBJETIVOS:

Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

- **Establecer estructuras de acogida temporal** para ubicar físicamente a empresas en los primeros años de su vida.
- **Favorecer el emprendimiento femenino.**
- **Potenciar la participación de emprendedoras femeninas en los Encuentros Empresariales** de la Fundación y el establecimiento de redes profesionales entre mujeres emprendedoras y empresarias.
- **Fomentar la representación femenina igualitaria** en el mundo de la empresa, que ponga en valor su capacidad y credibilidad en dicho ámbito.
- **Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades** de mujeres y hombres en su acceso a los recursos, que la Fundación INCYDE pone a su disposición.

³⁰ Datos actualizados en la fecha de recogida de la información, 2011.

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

Estos viveros funcionan como **espacio físico y virtual** de apoyo a las personas emprendedoras y a sus empresas. Les proporcionan espacio físico a las mismas (oficinas, locales industriales o espacios mixtos), así como servicios de acompañamiento, formación y de acercamiento a las nuevas tecnologías.

Como actuación específica para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mundo de la empresa, INCYDE prevé la **organización bienal de un premio específico para mujeres, *Mujer Viverista***, que pretende reconocer la capacidad de creación y gestión de empresas por parte de las mujeres, así como promover y potenciar la modernización e internacionalización de las empresas dirigidas por las mismas, dentro de la Red de Viveros INCYDE.

Las CC.AA. son las responsables de preseleccionar tres candidatas por región al premio, y es la Fundación la que elige a la ganadora así como dos accésit. El premio está dotado con 3.000€.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se enmarca dentro del **Eje 2 de Desarrollo e Innovación Empresarial de FEDER**, un ámbito de actuación de indudable interés para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral y en particular, en el entorno empresarial.

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

El proyecto se ha diseñado para su paulatino desarrollo a lo largo de varios años: si hasta el momento se han construido 90 viveros, se prevé que al final del período de programación se alcance los 120³¹.

En ese sentido, los viveros han prestados servicios y localización a más de 1.500 empresas en todo el territorio nacional, lo cual entraña un impacto notable en el entorno, no sólo en términos de las ayudas y apoyos prestados a mujeres y hombres para la constitución y consolidación de sus empresas, sino en términos *simbólicos*: el principal impacto en la igualdad de este proyecto se produce a través de la generación de referentes femeninos en el mundo empresarial y de la ruptura de estereotipos sobre las mujeres, sus capacidades y desempeño en la empresa.

También se produce un impacto notable en las propias Cámaras de Comercio, por cuanto el proyecto está favoreciendo la sensibilización y los aprendizajes del personal de estas organizaciones, lo cual tendrá una repercusión positiva en la transversalización del enfoque de género en futuros programas.

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

La sostenibilidad de este proyecto parece garantizada por cuanto:

- El proyecto se inició en el anterior período de programación, 2000-2006, y a tenor de sus buenos resultados se ha extendido al período de programación vigente.

³¹ Datos actualizados a la fecha de recogida de la información, en 2011.

- Se encuentra cuantiosamente dotado, pese a lo cual no alcanza a responder a las numerosas peticiones de cofinanciación para crear nuevos viveros, procedentes de entidades de toda la geografía nacional: 28.809.939,27€ presupuestados para el período 2007-2013.
- En su ejecución, requiere de la concurrencia de varias partes interesadas, que aúnan esfuerzos y recursos para poner en marcha los viveros en su ámbito territorial: Diputaciones, Ayuntamientos, Cámaras de comercio, etc.
- Finalmente, puede esperarse razonablemente la perdurabilidad de sus resultados positivos en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, no sólo por su contribución al emprendimiento femenino sino por la generación de nuevos referentes femeninos en el mundo de la empresa, que ayuden a estimular la creación de empresas por otras mujeres y que, a un tiempo, modifique la imagen social hacia las mujeres en el mundo laboral y de la empresa.

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

Las personas responsables de esta actuación consideran, además, que uno de los factores determinantes de los buenos resultados de la misma es la participación activa y numerosa de mujeres en los encuentros de la red de viveros, un aspecto que desde la organización que lidere el proceso debe potenciarse, así como una repercusión mediática y publicitaria significativa del proyecto, que incrementa su notoriedad y atractivo para la sociedad.

INNOVACIÓN:

Cada vez es más frecuente la creación de dispositivos y recursos por parte de las Administraciones Públicas, destinados a fomentar y apoyar el emprendimiento con carácter general y el emprendimiento femenino en particular. Sin embargo, los viveros puestos en marcha por Diputaciones y Ayuntamientos gracias al apoyo de INCYDE y en colaboración con las Cámaras de Comercio, se han constituido desde su origen como una iniciativa innovadora que ha prestado apoyo a muchas mujeres para la gestación de planes de negocio y la creación y consolidación de empresas pero también, favoreciendo su inserción en redes empresariales y el networking, y complementando estas actuaciones con medidas específicas como el premio de Mujer Viverista.

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

Una de las principales resistencias a la participación igualitaria de las mujeres en el mundo empresarial y, en particular, en la creación de empresas, es la falta de espíritu emprendedor, así como las dificultades de acceso a la financiación, la debilidad del tejido asociativo en la materia, la falta de formación empresarial, así como las dificultades a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, obstáculos todos en cuya remoción debe perseverarse desde los Poderes Públicos y los agentes económicos y sociales.

DATOS DE CONTACTO:	
Fundación INCYDE	☎ 91 590 69 60
	✉ incyde@camaras.es
Web: http://www.incyde.org/viveros-empresas.aspx	

4.30. REVISIÓN DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS DE CRUZ ROJA CON ENFOQUE DE GÉNERO.

		<p align="center">PO FSE, EJE 5, Asistencia Técnica</p>
<p align="center">ÁMBITO NACIONAL</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p><i>REVISIÓN DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS CON ENFOQUE DE GÉNERO</i></p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Cruz Roja Española</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

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.)

135

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
	✉	informa@cruzroja.es
Web: http://www.cruzroja.es/portada/		

5. ANEXOS

5.1. PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTRODUCCIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS CON FONDOS FEDER, FSE Y FONDO DE COHESIÓN.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTE PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS POR FEDER, FSE, Y FONDOS DE COHESIÓN?

Este protocolo se plantea al objeto de servir como guía para la detección de buenas prácticas en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, con el propósito de realizar un CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS, que recoja actuaciones que mediante la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes fases de desarrollo contribuyan a derribar las desigualdades y las brechas de género.

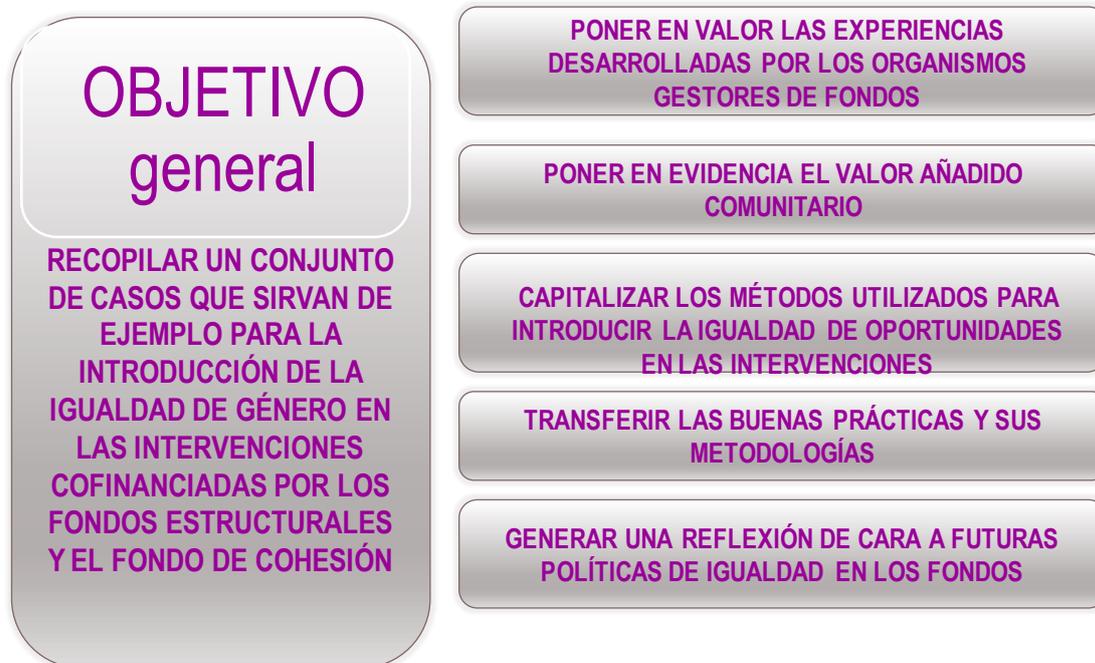
¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Se dirige fundamentalmente a los ORGANISMOS INTERMEDIOS, así como a los ORGANISMOS DE IGUALDAD de las CC.AA., sin cuya contribución este catálogo no sería posible. Es decir, a aquellas entidades que disponen del mejor criterio para detectar las buenas prácticas, y que tienen la cercanía a las actuaciones que en los diferentes territorios se están implementando, lo que las convierte en agentes clave en el proceso de preselección de las mismas.

ÍNDICE Y ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO:

- I. OBJETIVOS DE LA RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS
- II. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS
- III. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS
- IV. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS
- V. LA RECOPIACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS
- VI. LA VALORACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

I. OBJETIVOS DE LA RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS



141

El **RESULTADO FINAL** que se espera obtener de este proceso es un material de recopilación de buenas prácticas con la mayor variedad en cuanto a tipo de proyectos y ámbito territorial. Este material será colgado en la web de la Red de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Igoop).

Como señala el cuadro, los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** que se persiguen son:

- Poner en valor las experiencias desarrolladas, demostrando que **HACERLO ES POSIBLE**. Se trata, en definitiva, de mostrar **EXPERIENCIAS EJEMPLARES** que sirvan de aliciente y motivación para otras entidades.
- Evidenciar el **VALOR AÑADIDO COMUNITARIO** de los proyectos financiados con Fondos en términos de contribución a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.
- **CAPITALIZAR Y APRENDER DE LOS MÉTODOS** empleados por estos organismos o entidades, identificando los elementos y herramientas que pueden hacer viable la aplicación de las prácticas en otros contextos con éxito.
- A partir de la identificación de metodologías, posibilitar su **TRANSFERENCIA** adaptada a las realidades particulares de cada entidad y proyecto.

- **DIVULGACIÓN DE LOS CASOS DE ÉXITO** en la introducción del mainstreaming de género, para convertirse en una guía de referencia para los organismos involucrados en la gestión de los Fondos.

II. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Para delimitar qué es una buena práctica en la introducción de la igualdad de oportunidades en las intervenciones con Fondos Estructurales, partimos de la “disección” de una **DEFINICIÓN ESTÁNDAR** de buena práctica y sus principales características.

UNA **BUENA PRÁCTICA** ES, EN TÉRMINOS GENERALES, UNA **ACTUACIÓN**, UNA **METODOLOGÍA** O UN **MODELO DE ACTUACIÓN** EXITOSO, DESARROLLADO EN UN DETERMINADO **ÁMBITO**, Y QUE SE CARACTERIZA POR **SU CREATIVIDAD, SU EFICACIA, SU SOSTENIBILIDAD** Y LA POSIBILIDAD DE SER **REPLICADA**

142

ACTUACIÓN = medida, proyecto, iniciativa, plan, política, etc.

METODOLOGIA = procedimiento, proceso, herramienta, creación de una estructura, etc.

MODELO DE ACTUACIÓN = un proceso complejo que involucra tanto a la organización como a sus procedimientos y procesos, y que se implanta de forma sistemática y progresiva

INNOVACIÓN = respuesta poco convencional en la resolución de problemas o dificultades (en un determinado contexto; en el enfoque; en tipo de solución...)

EFICACIA = en el uso de recursos y logro de objetivos

SOSTENIBILIDAD = aplicable de forma continuada en el tiempo y cuyos efectos positivos no se diluyen cuando cesa el impulso inicial, sino que se prolonga en el tiempo.

TRANSFERIBILIDAD = práctica replicable en otros contextos o ámbitos

UNA **BUENA PRÁCTICA** no es lo mismo que una **PRÁCTICA BUENA**

CARACTERÍSTICAS apuntadas en la definición estándar de buena práctica:

1- Una buena práctica debe ser **CREATIVA, IMAGINATIVA, POCO CONVENCIONAL** a la hora de aplicar la metodología, aportar soluciones ingeniosas o poco frecuentes para la resolución de problemas o dificultades. En definitiva, debe ser **INNOVADORA**.

2- Una buena práctica debe ser **EFICAZ** en la consecución de sus objetivos, sean estos cuales sean (en el uso de los recursos).

3- Asimismo, una buena práctica es aquella perdurable, es decir, que es **SOSTENIBLE**, que se puede aplicar de forma continuada en el tiempo y cuyos efectos positivos no se diluyen cuando cesa el impulso inicial, sino que se prolongan en el tiempo.

4- Finalmente, una buena práctica debe poder ser **REPLICADA** en otros entornos o ámbitos diferentes, esto es, que genere un modelo con posibilidad de ser reeditado y aplicado nuevamente en otras circunstancias.

Estas características **DISTINGUEN A UNA “BUENA PRÁCTICA” DE UNA “PRÁCTICA BUENA”**.

En el ámbito que nos atañe:

UNA BUENA PRÁCTICA EN LA INTRODUCCIÓN DEL **MAINSTREAMING DE GÉNERO** EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS POR LOS FONDOS ES AQUÉLLA QUE **INTRODUCE TRANSVERSALMENTE CON ÉXITO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIVERSAS FASES DE INTERVENCIÓN DE LOS FONDOS**, LOGRANDO **REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO Y LAS DESIGUALDADES** ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES

143

En cuanto a los **ÁMBITOS** en los que se van a recoger las buenas prácticas:



ATENDIENDO A LOS FONDOS, las buenas prácticas seleccionadas deben llevarse a cabo en el marco de FEDER, FSE y Fondo de Cohesión. Se va a fomentar **LA DIVERSIFICACIÓN** de las buenas prácticas seleccionadas mediante la recogida y recopilación, en la medida de lo posible, de iniciativas relativas a **DIFERENTES EJES DE ACTUACIÓN Y TEMAS PRIORITARIOS** de los fondos, teniendo especial interés aquellas en que se pueden presentar más dificultades (en el Anexo final figuran dichos ámbitos).

Se considerarán exitosas las que son capaces de incorporar con **carácter transversal el mainstreaming de género**, capaces de reducir la brecha de género, pero también las actuaciones específicas o acciones positivas.

- Las **medidas de carácter transversal**, tienen un mayor alcance que las medidas de acción positiva, y están encaminadas a incorporar la transversalidad o mainstreaming

de género en todos los ámbitos de actuación y en todos los niveles de decisión. Se trata por tanto de una estrategia o enfoque de aplicación sistemática, tutorizada, integral (a la totalidad de un proyecto y en todas sus fases), y estructural (que afecta a los aspectos profundos y a la estructura del proyecto, incluida la organización).

- Se entiende por **actuaciones específicas** o también llamadas **medidas de acción positiva**, aquellas que implican la aplicación de una medida compensatoria encaminada directamente a paliar una desigualdad o brecha de género detectada en un ámbito concreto de intervención.



ATENDIENDO A LAS FASES DE EJECUCIÓN DE LOS FONDOS Y LOS NIVELES DE ACTUACIÓN, se pretende que la recopilación de buenas prácticas recoja, en la medida de lo posible, experiencias exitosas en todas las fases de intervención de los Fondos (diseño y programación, gestión, seguimiento y evaluación).

Asimismo, tendrán cabida dentro de la misma proyectos desarrollados **EN CUALQUIER NIVEL DE INTERVENCIÓN** (nacional, autonómico o local), y cuya ejecución se encuentre **EN PROCESO Y/O TERMINADA** en el actual período de programación, si bien se priorizarán aquellas prácticas del actual período de programación.

III. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

144

Estos son los aspectos considerados en nuestro modelo **ELEMENTOS DE VALORACIÓN O DE JERARQUIZACIÓN DE LAS BB.PP.**, a la hora de seleccionar una práctica como potencialmente “buena o exitosa”:

- 1) **ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DE LA PRÁCTICA.** Se prestará particular atención a aquellas iniciativas puestas en práctica en ámbitos de intervención de los Fondos que se consideren “críticos” para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación, es decir, en los que habitualmente ha sido más difícil o menos habitual la incorporación de la perspectiva de género (en el Anexo de la ficha de valoración de las buenas prácticas se detallan las mismas).
- 2) **IMPACTO DE LA INTERVENCIÓN**, entendiéndolo como tal el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en el logro de los objetivos de igualdad de oportunidades y de eliminación de las brechas de género propuestos en el ámbito concreto de actuación.

Asimismo, el impacto de una intervención debe valorarse de forma global a partir de:

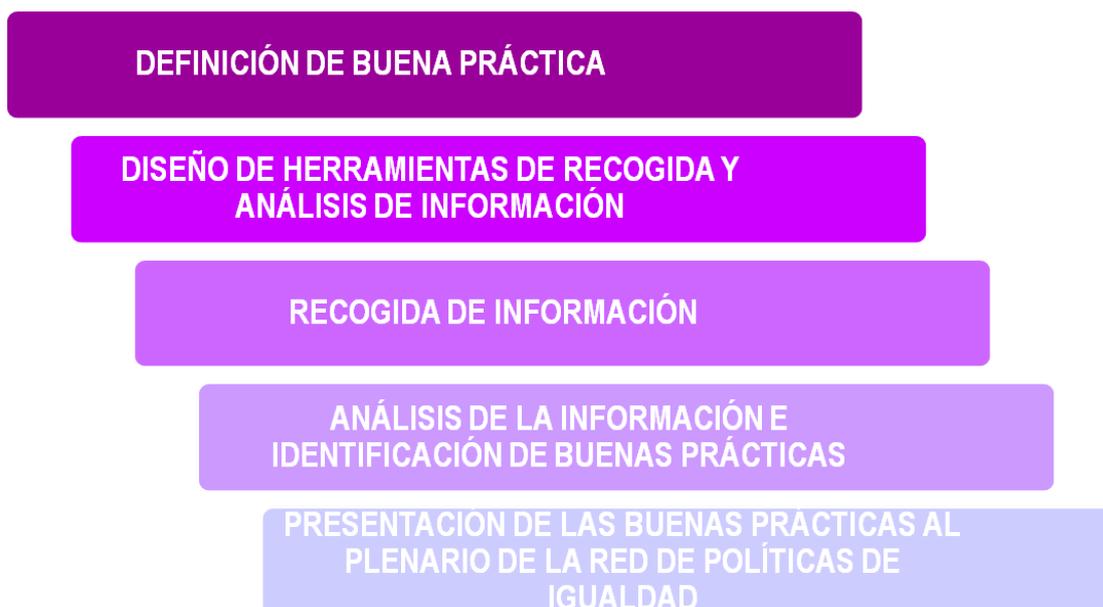
- La previsión de impacto de género, objetivos de género en el diagnóstico.
- La asignación de recursos en la intervención (desagregados por sexo).

- La presencia de mujeres a lo largo del desarrollo de la intervención (agentes implicados, beneficiarios/as).
- 3) **SOSTENIBILIDAD O GRADO DE CONTINUIDAD** del proceso y de los resultados positivos esperados del proyecto una vez que la ejecución del mismo se ha completado, así como la perdurabilidad del impacto sobre las personas beneficiarias de la actuación. En el ámbito de la introducción de la perspectiva de género en las intervenciones de los Fondos, se valorarán en particular aquellas prácticas que fomenten **aprendizajes en los agentes implicados** en materia de igualdad de oportunidades, los cambios en las estructuras, en los procedimientos que posibiliten la continuidad en la integración de la perspectiva de género y que cuenten, con garantías de continuidad de los resultados en el tiempo.
 - 4) Se tendrá en cuenta **LA INNOVACIÓN Y LA ORIGINALIDAD EN LOS MÉTODOS** utilizados así como en las **SOLUCIONES PLANTEADAS**. Son por ello valorables todas aquellas experiencias de mainstreaming de género que se sitúen en un espacio diferente, de renovación y experimentación.
 - 5) Finalmente, la posibilidad de que la práctica sea **TRANSFERIBLE O REPLICABLE** por otras entidades, o en otros ámbitos. Este criterio constituye una condición implícita a la definición de buenas prácticas.

IV. EL PROCESO DE DETECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

145

A continuación se recoge el esquema que resume el proceso de definición de la metodología y detección de las buenas prácticas hasta llegar a su recopilación y exposición de las mismas.



V. LA RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

¿CÓMO RELLENAR LA FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS? ALGUNAS ORIENTACIONES.

Para proceder a la elaboración y recopilación de un catálogo de buenas prácticas en este ámbito, se han diseñado unas *herramientas ad hoc*, una de las cuales es la **FICHA DE RECOGIDA E IDENTIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS**, ésta tiene un formato normalizado, diseñado con tres objetivos:

- 1- Facilitar la recogida de información.
- 2- Lograr que esta información sea lo más homogénea, articulada y lo más completa posible.
- 3- Y finalmente, sistematizar esa recogida de información.

Esta ficha se divide en **seis bloques diferenciados**, en cada uno de los cuales se recoge un tipo de información, que debe rellenarse, como se describe a continuación.

BLOQUE A) INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

146

Objetivo: Este bloque proporciona los datos generales de identificación del proyecto.

Aspectos más relevantes:

- En este bloque se consignará el nombre del proyecto, la información referente al **organismo que tiene la principal responsabilidad** en la ejecución del proyecto, **su ubicación y los datos de contacto**.
- Asimismo, se recogerán los datos relativos al **Fondo** que cofinancia la actuación, así como el **Eje y el tema prioritario**, dentro del PO, en el que se incardina el mencionado proyecto.
- Finalmente, en el caso de tratarse de un proyecto plurirregional, se aportará la información relativa a las **Comunidades involucradas** en el mismo y los órganos de la Administración intervinientes, así como sus **funciones en la ejecución del mismo**.

NOMBRE DEL PROYECTO/ INTERVENCIÓN / MEDIDA.	
FONDO.	
EJE DE INTERVENCIÓN.	
TEMA PRIORITARIO.	

COMUNIDADES AUTÓNOMAS INTERVINIENTES.		
ORGANISMO RESPONSABLE O LÍDER DEL PROYECTO.		
INFORMACIÓN DE CONTACTO.	NOMBRE DE LA PERSONA DE CONTACTO	
	ORGANIZACIÓN	
	CARGO	
	EMAIL	
	TELÉFONO	
ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN INTERVINIENTES Y FUNCIONES:		

BLOQUE B) DATOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO

Objetivo: El objetivo de este apartado es realizar una descripción sintética del contenido del proyecto.

Aspectos más relevantes:

- En este bloque se realiza una primera aproximación a los objetivos y resultados del proyecto y a su ámbito territorial de implantación, ya sea transnacional, nacional, autonómico o local.

147

NOMBRE.	
BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO.	
ÁMBITO TERRITORIAL (TRANSNACIONAL / NACIONAL / AUTONÓMICO / LOCAL).	

BLOQUE C) DIAGNÓSTICO

Objetivo: Este bloque pretende, por un lado, conocer si de cara a la formulación y ejecución del proyecto se ha llevado a cabo un diagnóstico inicial con perspectiva de género, que permita determinar e identificar, *a priori*, posibles brechas de género en el ámbito particular de la intervención.

Aspectos más relevantes:

- En este bloque trata de detectarse si se ha incorporado la **perspectiva de género en el diagnóstico**, lo que implica presentar la información desagregada por sexo, existencia de indicadores de género, que permita identificar desigualdades y brechas de género que afectan

a las mujeres; es decir, si se ha recogido información de la forma más concreta y detallada posible, de las posibles **brechas de género** detectadas en el diagnóstico inicial del proyecto.

- A continuación se recoge información acerca de las posibles **situaciones de desigualdad detectadas entre mujeres y hombres**, es decir, las posibles diferencias en el acceso a los bienes y recursos, las pautas diferenciadas de utilización de los recursos por razones de sexo, las distintas pautas de control de los bienes y recursos, las dificultades que experimentan las mujeres, etc.
- Asimismo, es necesario identificar los roles y estereotipos responsables de la pervivencia y transmisión de las desigualdades y los **agentes que producen o reproducen esas desigualdades**, (por ejemplo, la familia, la escuela, las administraciones, empresas, medios de comunicación, organizaciones civiles u organizaciones no gubernamentales etc.).
- También es conveniente que se consigne la información referente a los **agentes implicados en la superación de tales desigualdades**, ya sean privados o públicos.
- La última de las preguntas a contestar en este bloque hace referencia a la **metodología de elaboración del diagnóstico de situación**. Este aspecto se refiere a cómo se ha diseñado el diagnóstico, qué fuentes estadísticas e indicadores de contexto se han utilizado (desagregados por sexo), y si en el proceso se ha consultado a las mujeres potencialmente afectadas por el proyecto, acerca de sus intereses, opiniones, percepciones y necesidades concretas y/o si se ha contado con personas con formación en igualdad. Toda esta información debería aportarse de la forma más detallada posible.

¿Se ha incorporado en el Diagnóstico la perspectiva de género?	
¿Se han utilizado indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo que permitan evaluar el impacto de la actuación sobre las posibles brechas de género?	
Principales situaciones de desigualdad identificadas en el ámbito de referencia e identificadas por el diagnóstico, que guardan relación con la intervención que se propone sobre las que se decide intervenir.	
Agentes productores de esas desigualdades:	
Factores identificados como causantes de esas situaciones de desigualdad y/o reproductores:	
Agentes implicados en la superación de esas desigualdades:	
Metodología utilizada para el Diagnóstico. Señale si se han tomado en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres beneficiarias de la intervención, la	

existencia de indicadores de género, de datos desagregados por sexo, personas con formación en género, etc.	
Conclusiones del Diagnóstico:	

BLOQUE D) CARACTERÍSTICAS DE LA INTERVENCIÓN

Objetivo: Este bloque caracteriza el proyecto en detalle, en todas sus dimensiones: objetivos, agentes implicados en su puesta en marcha, personas directamente implicadas en la ejecución del mismo, contenidos del proyecto, población beneficiaria, y la información detallada acerca de las actuaciones destinadas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, en sus dimensiones transversal y específica.

Aspectos más relevantes:

- Este bloque pregunta por la formulación, en el marco del proyecto, de **objetivos generales en materia de igualdad en el proyecto, o de objetivos específicos en alguna de sus dimensiones**. En definitiva, se trata de dilucidar si el proyecto en su conjunto se dirige a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres o si esto sólo se produce en alguna de sus actuaciones.
- Por lo que se refiere a las **personas directamente involucradas en la ejecución** del proyecto (personal directivo y técnico), se pregunta acerca de su sexo, titulación académica y si cuentan con conocimientos de género.
- La segunda parte de este bloque se dirige a conocer las **actuaciones transversales y específicas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres**. Así, en este apartado deberá detallarse la siguiente información:
 - Posibles **objetivos fijados en materia de igualdad**, con planificación temporal, de recursos e indicadores de seguimiento y evaluación establecidos y utilizados al efecto.
 - **Medidas específicas dirigidas a mujeres**, si el proyecto establece alguna, por ejemplo, las líneas de financiación específicas para investigadoras o empresas cuya titularidad sea ostentada por mujeres;
 - u otras **actuaciones generales** orientadas a eliminar las brechas de género.

Actuaciones transversales como:

- a) el **compromiso específico por la igualdad**, de la entidad concreta, ya sea en sus estatutos, en un documento específico, o en la propia formulación del proyecto;
- b) la existencia de una **comisión específica para el fomento de la igualdad** en el seno de la organización, con vistas a dirigir, coordinar y realizar el seguimiento de los trabajos en esta materia;

- c) la existencia de un **presupuesto, para el proyecto, con perspectiva de género**, esto es, tomando en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la distribución de recursos, y planificando la ejecución presupuestaria compensatoriamente en este sentido. En tal caso, deberían indicarse, en la medida de lo posible, las cuantías que serán implementadas en la población beneficiaria de un sexo y otro;
- d) la incorporación de la **perspectiva de género en las estructuras organizativas y en los procedimientos**, es decir, las medidas tomadas, en su caso, dentro de la propia organización para promover la igualdad entre mujeres y hombres de la misma y la incorporación de este principio a los protocolos de actuación, formatos y procedimientos;
- e) la incorporación de la perspectiva de género en **los indicadores, mecanismos y procesos, seguimiento y evaluación del proyecto**;
- f) el uso de **lenguaje no sexista, de estadísticas desagregadas** por sexo así como toda aquella información contextual que se considere relevante.

Objetivo general:				
Objetivos específicos:				
¿Se formula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la intervención? En caso afirmativo, ¿de qué manera?:				
Agentes implicados en su puesta en marcha:				
Perfil de las personas directamente implicadas en la puesta en marcha de la intervención (entidad líder):	Sexo			
	Titulación			
	Grado de conocimiento de género e igualdad de oportunidades	Persona 1 1. Alto 2. Medio 3. Bajo	Persona 2 1. Alto 2. Medio 3. Bajo	Persona 3 1. Alto 2. Medio 3. Bajo
Contenidos de la intervención:				
Actuaciones específicas dirigidas a la igualdad de oportunidades (especificar):				
Objetivos fijados en términos de igualdad de oportunidades (especificar objetivos cuantificados en la medida				

de lo posible):

Actuaciones transversales dirigidas a la igualdad de oportunidades (marcar según proceda):

Compromiso explícito de la organización:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Creación de comisión de igualdad:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Previsión del impacto de género de las intervenciones:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Presupuestos con perspectiva de género:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Indicación de % aproximado destinado a fomentar la IO	_____	
Indicación de presupuesto desagregado por sexo de población beneficiaria (en el caso de desagregarse como tal):	Hombres	_____
	Mujeres	_____
Incorporación de la perspectiva de género en las estructuras y procedimientos:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Incorporación de la perspectiva de género en seguimiento y evaluación:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Uso de datos estadísticos desagregados por sexo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Utilización de indicadores de género	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Lenguaje no sexista:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Explicaciones contextuales del proyecto (en el caso de que sean necesarias):

Características de la población beneficiaria/destinataria de la intervención.

151

BLOQUE E) DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN

Objetivo: El bloque acerca del desarrollo de la actuación pretende recoger información de carácter general sobre el desarrollo efectivo del proyecto y la integración del mainstreaming de género.

Aspectos más relevantes:

- Uno de los aspectos en los que se indaga es la posible aparición de **problemas y dificultades**, en la implementación del mainstreaming de género en la ejecución del proyecto, así como las **soluciones planteadas** a esos problemas.
- Asimismo, se pretende que este bloque desarrolle aquellos elementos o **factores clave** que han posibilitado el desarrollo y los buenos resultados de la actuación, ya sea la participación de

alguna entidad, los conocimientos en género del personal involucrado, la introducción de algún procedimiento particular, etc.

¿Cuáles son las principales DIFICULTADES a las que se ha enfrentado el proyecto para la incorporación del mainstreaming de género?	
En el caso de haber encontrado dificultades para su desarrollo, ¿cuáles han sido las SOLUCIONES ADOPTADAS?	
Elementos o FACTORES QUE HAN GARANTIZADO / POSIBILITADO EL DESARROLLO y los buenos resultados de la actuación.	

BLOQUE F) RESULTADOS

Objetivo: Este bloque es el espacio dedicado a los resultados concretos cosechados, en lo que a la igualdad de género se refiere, o a los resultados esperados de los que se tienen indicios consistentes, en el caso de que el proyecto no haya finalizado su ejecución.

152

Aspectos más relevantes:

En este bloque se abordan varios aspectos concretos:

- El **grado de cumplimiento de los objetivos** de igualdad planteados, en su caso, aportando indicadores cuantitativos que demuestren tal extremo.
- Información referida a los **recursos** empleados en el proyecto en términos de eficiencia, cuando ello sea posible, es decir, relacionando consecución de objetivos y recursos empleados.
- Información, en su caso, sobre los **recursos empleados** por sexo de la población beneficiaria.
- Finalmente, información general sobre la **población que se ha visto o se verá beneficiada** por la ejecución del proyecto.

¿Se ha realizado un seguimiento de la aplicación del mainstreaming de género en el proyecto?	
¿Se ha reducido/eliminado la situación de desigualdad de partida?	

Grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad, ya sean generales o específicos (Deben aportarse indicadores que lo demuestren; en el caso de no tenerlos, realizar una valoración cualitativa fundamentada en hechos objetivos).	Objetivo _____	%
	Objetivo _____	%
	Objetivo _____	%
	Objetivo _____	%
Recursos utilizados para la puesta en marcha de la intervención (Deben aportarse resultados de indicadores de eficiencia –relación entre recursos empleados / resultados-):		
Recursos presupuestarios ejecutados desagregados por sexo de personas beneficiarias de los mismos.	Mujeres: Hombres:	
La intervención ha influido sobre (especificar en qué sentido).	La población beneficiaria: _____ Organizaciones sociales/económicas: _____ Ámbito institucional: _____ Otros ámbitos: _____	

VI. LA VALORACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

153

El proceso de identificación y recopilación de buenas prácticas se cierra mediante el proceso de valoración de cada una de las experiencias de las que se ha recogido información. Para ello se cuenta con una ficha con un **sistema de evaluación, a partir de los criterios anteriormente destacados**. Esta ficha se encuentra en relación directa con la ficha de recogida de información, de tal manera que se pueda valorar y establecer una puntuación a partir de la información de la que se dispone en esta ficha.

Cada apartado de valoración asigna una serie de puntos en función del cumplimiento o no de los requisitos que se establecen. La puntuación máxima que una intervención puede obtener es de 23 puntos, de la suma del cómputo global de valoraciones. Atendiendo a esta puntuación, se considerará una iniciativa como buena práctica cuando alcance el **60% de los puntos posibles (14 puntos)**. La puntuación de las prácticas puede permitir el establecimiento de un ranking. Este proceso de valoración recae sobre la Secretaría de la Red, con el fin de objetivar la evaluación y utilizar unos criterios homogéneos; ha de tenerse en cuenta que dicha información no va a transparentarse ni hacerse pública entre las entidades miembro de la Red.

En el compendio de buenas prácticas se fomentará la **diversificación** en lo que se refiere al Fondo que cofinancia (FEDER, FSE, Fondo de Cohesión), al ámbito de intervención (transnacional, nacional, autonómico, interregional o local), la fase de intervención (diseño y programación, ejecución, seguimiento, evaluación, publicidad y comunicación) y el tipo de actuaciones. En total se prevé recoger al menos una práctica por CC.AA., intentando diversificar atendiendo a los Fondos y temas prioritarios.

I. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN O PRÁCTICA.

A. ¿Se trata de un Fondo y/o tema prioritario de intervención de los considerados críticos ³² para la consecución de la igualdad de oportunidades?	Sí, se trata de una práctica de FEDER o FC de los temas prioritarios <input type="checkbox"/> 2 puntos
	Sí, se trata de una práctica de FEDER o FC distinto <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos

II. IMPACTO.

A. ¿Se ha incorporado la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto/intervención?	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
B. ¿De qué forma?	Específica <input type="checkbox"/> 1 punto
	Transversal <input type="checkbox"/> 1 punto
	Ambas <input type="checkbox"/> 2 puntos
C. El proyecto o la intervención, ¿ha contribuido o se prevé que vaya a contribuir a eliminar desigualdades de género?	SI <input type="checkbox"/> 1 puntos
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
D. ¿Se ha previsto y evaluado el impacto de género a lo largo del proyecto? ¿Cuándo se ha medido?	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
	SI, evaluación en momentos concretos <input type="checkbox"/> 1 punto
	SI, evaluación continua <input type="checkbox"/> 2 puntos
E. ¿Se ha previsto la asignación específica de recursos para lograr un impacto igualitario en mujeres y hombres del proyecto (por ej. en términos de asignación de partidas específicas para este objetivo, de presupuestos para la contratación de agentes de igualdad, etc.)?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
F. Grado de eficacia del proyecto obtenido y/o previsto en el logro de eliminación de desigualdades.	Muy eficaz <input type="checkbox"/> 2 puntos
	Moderadamente eficaz <input type="checkbox"/> 1 punto
	Nada eficaz <input type="checkbox"/> 0 puntos

³² Ver anexo final.

III. SOSTENIBILIDAD.

F. En el proyecto ¿se persigue la sostenibilidad (en términos de los logros de igualdad de oportunidades)? ¿Se prevé o garantiza la continuidad en forma alguna?	SI, se fomentan aprendizajes en agentes implicados. <input type="checkbox"/>	1 punto
	SI, se destinan recursos para garantizar la continuidad de la intervención y /o de los resultados alcanzados. <input type="checkbox"/>	1 punto
	SI, de otra manera (especificar) _____ <input type="checkbox"/>	1 punto
	NO <input type="checkbox"/>	0 puntos
G. ¿Se prevén recursos para garantizar la continuidad de la intervención y/o de los resultados alcanzados (en términos de los logros de igualdad de oportunidades)?	SI <input type="checkbox"/>	1 punto
	NO <input type="checkbox"/>	0 puntos
H. ¿Qué agentes se han implicado en la puesta en marcha y la ejecución de la intervención (en términos de los logros de igualdad de oportunidades)?	Administración <input type="checkbox"/>	1 punto
	Sociedad civil <input type="checkbox"/>	1 punto
	Agentes sociales y económicos <input type="checkbox"/>	1 punto
	Otros (especificar _____) <input type="checkbox"/> _____)	1 punto

IV.

TRANSFERIBILIDAD.

I. ¿Los procedimientos / mecanismos de aplicación de la perspectiva de género en este proyecto pueden replicarse?	SI <input type="checkbox"/>	1 punto
	NO <input type="checkbox"/>	0 puntos
J. La intervención, ¿afecta a una problemática / situación universal/ general o es específica del territorio y el contexto de aplicación?	Universal <input type="checkbox"/>	1 punto
	Específica <input type="checkbox"/>	0 puntos

V. INNOVACIÓN.

K. La intervención ¿es innovadora en términos de la introducción de la perspectiva de género (en el tipo de proyectos de que se trate o en el contexto en el que se haya desarrollado)?	SI <input type="checkbox"/>	1 punto
	NO <input type="checkbox"/>	0 puntos
L. ¿Se han desarrollado nuevas herramientas, métodos o estructuras para la introducción de la perspectiva de género?	SI <input type="checkbox"/>	1 punto
	NO <input type="checkbox"/>	0 puntos

ANEXO DE TEMAS PRIORITARIOS CONSIDERADOS CRÍTICOS:

A tenor de las previsible mayores dificultades de integración de la perspectiva de género, se han seleccionado como críticos los siguientes Temas prioritarios:

- 2- Infraestructuras de IDT (incluidos instalaciones, instrumentos y ordenadores de alta velocidad para la conexión entre centros de investigación) y centros de competencia en una tecnología específica.
- 3- Transferencias de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos, etc.).
- 10- Infraestructuras telefónicas (incluidas redes de banda ancha).
- 11- Tecnologías de la información y la comunicación (acceso, seguridad, interoperabilidad, prevención de riesgos, investigación, innovación, contenidos electrónicos, etc.).
- 12- Tecnologías de la información y de las comunicaciones (RTE-TIC).
- 16- Ferrocarril.
- 17- Ferrocarril (RTE-T).
- 20- Autopistas.
- 21- Autopistas (RTE-T).
- 22- Carreteras de ámbito nacional.
- 23- Carreteras de ámbito regional o local.
- 24- Vías para bicicletas.
- 25- Transporte urbano.
- 26- Transporte multimodal.
- 27- Transporte multimodal (RTE-T).
- 28- Sistemas de transporte inteligentes (RTE-T).
- 29- Aeropuertos (RTE-T).
- 30- Puertos (RTE-T).
- 31- Vías navegables (regionales y locales).
- 32- Vías navegables (RTE-T).
- 44- Gestión de residuos domésticos e industriales.
- 45- Redes de distribución de agua potable.
- 46- Saneamiento y depuración de aguas residuales.
- 47- Calidad del Aire.
- 48- Prevención, control y reducción de la contaminación.
- 49- Actuaciones para mitigación y adaptación al cambio climático.
- 50- Protección y regeneración del entorno natural.
- 51- Promoción y protección de la biodiversidad (incluye NATURA 2000 Y Directiva HABITAT).
- 52- Promoción de un transporte urbano limpio.
- 54- Otras medidas para preservar el medio ambiente y prevenir riesgos.
- 55- Promoción del entorno natural.
- 56- Protección y desarrollo del patrimonio natural.
- 58- Protección, rehabilitación y preservación del patrimonio natural.
- 59- Desarrollo de las infraestructuras culturales.
- 61- Proyectos integrados para la rehabilitación urbana y rural.
- 75- Infraestructuras educativas.
- 76- Infraestructuras sanitarias.
- 77- Infraestructuras infantiles.
- 79- Otras infraestructuras sociales.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013

 redigualdadfondos@inmujer.es

5.2. FICHA DE RECOGIDA E IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.

A) INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO (Datos generales para identificación del proyecto)

NOMBRE DEL PROYECTO/ INTERVENCIÓN / MEDIDA	
FONDO	
EJE DE INTERVENCIÓN	
TEMA PRIORITARIO	
COMUNIDADES AUTÓNOMAS INTERVINIENTES	
ORGANISMO RESPONSABLE O LÍDER DEL PROYECTO	
INFORMACIÓN DE CONTACTO	NOMBRE DE LA PERSONA DE CONTACTO
	ORGANIZACIÓN
	CARGO
	EMAIL
	TELÉFONO
ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN INTERVINIENTES Y FUNCIONES	

157

B) DATOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO / MEDIDA / ACTUACIÓN (Descripción sintética del proyecto, la medida o la intervención y una primera clasificación).

NOMBRE	
BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	
ÁMBITO TERRITORIAL (TRANSNACIONAL / NACIONAL / AUTONÓMICO / LOCAL)	

C) DIAGNÓSTICO (Información que ha servido como punto de partida para la adopción de la medida, la actuación o el proyecto, haciendo especial hincapié en el impacto de género)

¿Se ha incorporado en el Diagnóstico la perspectiva de género?	
¿Se han utilizado indicadores de contexto desagregados que permitan evaluar el impacto de	

la actuación sobre las posibles brechas de género?	
Principales situaciones de desigualdad presentes en el ámbito de referencia e identificadas por el diagnóstico, que guardan relación con la intervención que se propone sobre la que se decide intervenir	
Agentes productores de esas desigualdades:	
Factores identificados como causantes de esas situaciones de desigualdad y/o reproductores:	
Agentes implicados en la superación de esas desigualdades:	
Metodología utilizada para el Diagnóstico. Señale si se han tomado en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres beneficiarias de la intervención, la existencia de indicadores de género, de datos desagregados por sexo; realizado contando con personas con formación en género, etc.	
Conclusiones del Diagnóstico:	

D) CARACTERÍSTICAS DE LA INTERVENCIÓN (Descripción detallada de la intervención, objetivos, contenidos, y agentes implicados, en lo que al análisis de género se refiere)

Objetivo general:				
Objetivos específicos:				
¿Se formula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la intervención? En caso afirmativo, ¿de qué manera?:				
Agentes implicados en su puesta en marcha:				
Perfil de las personas directamente implicadas en la puesta en marcha de la intervención (entidad líder):	Sexo			
	Titulación			
	Grado de conocimiento de género e igualdad de oportunidades	Persona 1	Persona 2	Persona 3
		4. Alto	4. Alto	4. Alto
		5. Medio	5. Medio	5. Medio

		6. Bajo	6. Bajo	6. Bajo
Contenidos de la intervención:				
Actuaciones específicas dirigidas a la igualdad de oportunidades (especificar):				
Objetivos fijados en términos de igualdad de oportunidades (especificar objetivos cuantificados en la medida de lo posible):				
Actuaciones transversales dirigidas a la igualdad de oportunidades (marcar según proceda):				
Compromiso explícito de la organización:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Creación de comisión de igualdad:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Informe de impacto de género previo:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Presupuestos con perspectiva de género:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Indicación de % aproximado destinado a fomentar la IO	_____			
Indicación de presupuesto desagregado por sexo de población beneficiaria (en el caso de desagregarse como tal):	Hombres		_____	
	Mujeres		_____	
Incorporación de la perspectiva de género en las estructuras y procedimientos:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Incorporación de la perspectiva de género en seguimiento y evaluación:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Uso de datos estadísticos desagregados por sexo:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Utilización de indicadores de género	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Lenguaje no sexista:	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Explicaciones contextuales del proyecto (en el caso de que sean necesarias):				
Características de la población beneficiaria/destinataria de la intervención				

E) DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN

¿Cuáles son las principales DIFICULTADES a las que se ha enfrentado el proyecto para la

incorporación del mainstreaming de género?	
En el caso de haber encontrado dificultades para su desarrollo, ¿cuáles han sido las SOLUCIONES ADOPTADAS?	
Elementos o FACTORES QUE HAN GARANTIZADO / POSIBILITADO EL DESARROLLO y los buenos resultados de la actuación	

F) RESULTADOS³³ (¿Cómo ha contribuido el proyecto a la igualdad? ¿Ha cumplido con los objetivos planteados inicialmente?)

¿Se ha realizado un seguimiento de la aplicación del mainstreaming de género en el proyecto?	
¿Se ha reducido/eliminado la situación de desigualdad de partida?	
Grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad, ya sean generales o específicos (Deben aportarse indicadores que lo demuestren; en el caso de no tenerlos, realizar una valoración cualitativa fundamentada en hechos objetivos).	Objetivo _____ %
	Objetivo _____ %
	Objetivo _____ %
	Objetivo _____ %
Recursos utilizados para la puesta en marcha de la intervención (Deben aportarse resultados de indicadores de eficiencia recursos/resultados):	
Recursos presupuestarios ejecutados desagregados por sexo de personas beneficiarias de los mismos	Mujeres: Hombres:
La intervención ha influido sobre (especificar en qué sentido)	La población beneficiaria: _____ Organizaciones sociales/económicas: _____ Ámbito institucional: _____ Otros ámbitos: _____

³³ En el caso de que el proyecto no se hubiera finalizado, los resultados se referirán a los resultados alcanzados conocidos hasta el momento de análisis o a los resultados esperados.

FICHA DE EVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.

I. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN O PRÁCTICA.

A. ¿Se trata de un Fondo y/o tema prioritario de intervención de los considerados críticos ³⁴ para la consecución de la igualdad de oportunidades?	Sí, se trata de una práctica de FEDER o FC de los temas prioritarios <input type="checkbox"/> 2 puntos
	Sí, se trata de una práctica de FEDER o FC distinto <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos

II. IMPACTO.

G. ¿Se ha incorporado la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto/intervención?	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
H. ¿De qué forma?	Específica <input type="checkbox"/> 1 punto
	Transversal <input type="checkbox"/> 1 punto
	Ambas <input type="checkbox"/> 2 puntos
I. El proyecto o la intervención, ¿ha contribuido o se prevé que vaya a contribuir a eliminar desigualdades de género?	SI <input type="checkbox"/> 1 puntos
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
J. ¿Se ha previsto y evaluado el impacto de género a lo largo del proyecto? ¿Cuándo se ha medido?	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
	SI, evaluación en momentos concretos <input type="checkbox"/> 1 punto
	SI, evaluación continua <input type="checkbox"/> 2 puntos
K. ¿Se ha previsto la asignación específica de recursos para lograr un impacto igualitario en mujeres y hombres del proyecto (por ej. en términos de asignación de partidas específicas para este objetivo, de presupuestos para la contratación de agentes de igualdad, etc.)?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
L. Grado de eficacia del proyecto obtenido y/o previsto en el logro de eliminación de desigualdades.	Muy eficaz <input type="checkbox"/> 2 puntos
	Moderadamente eficaz <input type="checkbox"/> 1 punto
	Nada eficaz <input type="checkbox"/> 0 puntos

III. SOSTENIBILIDAD.

I. En el proyecto ¿se persigue la sostenibilidad (en términos de los logros de igualdad de	SI, se fomentan aprendizajes en agentes implicados. <input type="checkbox"/> 1 punto
--	--

³⁴ Ver anexo final.

oportunidades)? ¿Se prevé o garantiza la continuidad en forma alguna?	SI, se destinan recursos para garantizar la continuidad de la intervención y /o de los resultados alcanzados. 1 punto <input type="checkbox"/>
	SI, de otra manera (especificar)_____ 1 punto <input type="checkbox"/>
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
J. ¿Se prevén recursos para garantizar la continuidad de la intervención y/o de los resultados alcanzados (en términos de los logros de igualdad de oportunidades)?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
K. ¿Qué agentes se han implicado en la puesta en marcha y la ejecución de la intervención (en términos de los logros de igualdad de oportunidades)?	Administración <input type="checkbox"/> 1 punto
	Sociedad civil <input type="checkbox"/> 1 punto
	Agentes sociales y económicos <input type="checkbox"/> 1 punto
	Otros (especificar _____) _____) <input type="checkbox"/> 1 punto

IV. TRANSFERIBILIDAD.

M. ¿Los procedimientos / mecanismos de aplicación de la perspectiva de género en este proyecto pueden replicarse?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
N. La intervención, ¿afecta a una problemática / situación universal/ general o es específica del territorio y el contexto de aplicación?	Universal <input type="checkbox"/> 1 punto
	Específica <input type="checkbox"/> 0 puntos

V. INNOVACIÓN.

O. La intervención ¿es innovadora en términos de la introducción de la perspectiva de género (en el tipo de proyectos de que se trate o en el contexto en el que se haya desarrollado)?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos
P. ¿Se han desarrollado nuevas herramientas, métodos o estructuras para la introducción de la perspectiva de género?	SI <input type="checkbox"/> 1 punto
	NO <input type="checkbox"/> 0 puntos