



Índice.



Índice

1. Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural.

- Situación mujer en Castilla-La Mancha.
- Situación sociolaboral de las mujeres en las comarcas: Manchuela Albacete, Mancha-Jucar Centro, Manchuela Conquense.

2. Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural.

- Situación.
- Prioridades.
- Objetivos generales.
- Áreas estratégicas.
- Consejo regional desarrollo rural.

3. Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico.

- Búsqueda de información sobre la población, territorio o sector.
- Diagnóstico de la situación.

4. Incorporación de la P.G. en la fase de programación.

5. Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto.

- Incorporación de la perspectiva de género en la propia organización y gestión del proyecto.
- Incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases del desarrollo del proyecto.
- Incorporación medidas y actuaciones específicas en I.O. en distintos ámbitos.



6. **Intervenciones de desarrollo rural desde la perspectiva de género.**
7. **Buenas prácticas.**
 - Enlaces de igualdad.
 - Proyecto Fasil.
 - Pactos por la conciliación de la vida familiar.
 - Gestión y desarrollo de acciones formativas.
 - Impartición módulos de sensibilización.
 - Planes estratégicos comarcales.
 - Auditoría de género en las empresas.
 - Estudio de la situación sociolaboral de la mujer en las tres comarcas.
 - Observatorio de inserción profesional.
 - Grupos de discusión.
8. **Bibliografía.**
9. **Glosario.**





*Situación
sociolaboral de
la mujer en el
medio rural.*



Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

1. SITUACIÓN MUJER EN CASTILLA-LA MANCHA

En los últimos años, la distribución de la población castellano-manchega por género invierte ligeramente la tendencia nacional: 50,2% varones y 49,8% mujeres (2005). La emigración, hace décadas, fue una tradicional válvula de escape para el desempleo de la región. Si embargo, en los últimos años, gracias a la mejora de las condiciones de vida, no sólo se ha detenido ese proceso de pérdida de población, sino que se ha invertido la tendencia convirtiéndose en una Comunidad Autónoma receptora de población.

Al igual que en el resto del país, se aprecia un paulatino envejecimiento de la población regional. La esperanza de vida ha aumentado, situándose en 82,6 años en el caso de las mujeres y de 77,5 para los hombres.

Como en el resto de España, se ha producido un descenso de la natalidad. En el año 2005, el n^a medio de hij@s por mujer se sitúa en 1,29, ligeramente inferior que el n^a medio a nivel nacional (1,34). Al mismo tiempo ha ido aumentando la edad media a la maternidad que se sitúa en 30,7 años, alcanzando casi la media nacional (30,86).

Este desequilibrio demográfico representa un gran desafío para las políticas económicas y sociales tanto regionales, como nacionales y europeas.



1.1. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA-LA MANCHA.

Las diferencias de género son una característica de nuestro mercado laboral. Estadísticamente el nº de mujeres y el nº de hombres en edad laboral (16- 64 años) es similar; no obstante, el porcentaje de hombres activos y el de ocupados es superior a los porcentajes de mujeres activas y ocupadas respectivamente. La diferencia entre mujeres y hombres se invierte, de forma desfavorable para las mujeres, si analizamos los porcentajes de población inactiva y desempleada.

La Tasa de Actividad de las mujeres en Castilla-La Mancha en el tercer trimestre de 2007 era de 43,35 % frente al 69,57% de los hombres. La tasa de actividad femenina en España para ese mismo trimestre era de 48,98 %.

La Tasa de Paro femenina en CLM es del 10,49% mientras que la masculina es de 4,81%, siendo una de las CCAA del Estado español donde la diferencia es más elevada.

En cuanto a la contratación laboral, el nº de hombres contratados en CLM supera al nº de mujeres. De los contratos realizados en esta Comunidad durante octubre de 2007, el 41,8 % han sido realizados a mujeres. Si analizamos las ocupaciones más contratadas por sexo en CLM, observamos que el mercado laboral reproduce los estereotipos de género. Así la ocupación en la que más contratos se han registrado en este mes es la de “albañiles y mamposteros”, tan sólo 1,84 % de estos contratos se realizaron a mujeres. Si diferenciamos por sexos, durante este periodo, la ocupación en la que más hombres se han empleado ha sido la de albañiles y manposteros, seguida de peones agrícolas y peones de industria manufacturera. La ocupación más contratada en el caso de las mujeres ha sido “personal de limpieza de oficinas y hoteles”, seguido de “peones de la industria manufacturera” y “camareros, bármanes y asimilados”.

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

Los datos de afiliación a la Seguridad Social también muestran diferencias entre mujeres y hombres castellano-manchegos. En todos los Regímenes excepto en el Régimen Especial de Empleados/as de Hogar, el nº de hombres es superior al de mujeres. La diferencia es de 62,5% de hombres frente al 37,5% de las mujeres en el caso de trabajadores por cuenta ajena (régimen general). En el caso de trabajadores por cuenta propia (régimen especial de autónomos) los porcentajes son de un 73,1% de hombres y un 26,9% de mujeres. Y sigue aumentando la brecha de género en los regímenes especiales agrarios (agricultores por cuenta propia), llegando a ser un 85% en los hombres y un 14,6% de mujeres. Esto evidencia que la agricultura es un sector masculinizado en el que el trabajo de las mujeres sigue siendo “invisible” y considerado como una “ayuda” al negocio familiar. Los hombres siguen siendo mayoritariamente los titulares de las explotaciones agrícolas.


Mención aparte merece el Régimen Especial de Empleados/as del Hogar, ya que es el único en el que el nº de mujeres supera ampliamente al de los hombres, (94,7%). Sin embargo hay que señalar que se trata de uno de los regímenes que menos cobertura y protección social ofrece.

1.2. NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES EN CASTILLA-LA MANCHA

Los datos estadísticos nos muestran que las mujeres castellano-manchegas en la actualidad tienen un nivel formativo alto:

Por una parte, el nº de alumnas matriculadas en Castilla-La Mancha durante el curso 2005-2006, ha sido superior al de alumnos matriculados en las enseñanzas de Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio, Ciclos Formativos Grado Superior, y Ed. Adultos, y





sólo ha sido inferior en los estudios de la ESO por 1,6 puntos de diferencia respecto a los chicos, y en los Programas de Garantía Social, en los que las chicas representaban el 35% del total de alumn@s.

Por otra parte, los datos estadísticos sobre el rendimiento académico de l@s alumn@s en Secundaria, Bachillerato y Ciclos formativos, señalan que las mujeres, en general, tienen mejores resultados que los chicos.

Durante el año 2003, el 62% de personas que terminaron estudios universitarios en CLM eran mujeres.

Pero hay que puntualizar que la mayoría de mujeres se siguen concentrando en “carreras de letras” o “estudios feminizados”; que en muchos casos tienen más dificultades para la inserción profesional. Mientras que el porcentaje de hombres es muy superior aún en las carreras o estudios técnicos que suelen tener más salida en el mercado laboral:

En los ciclos formativos se concentran en: Textil, Confección; Imagen Personal; Servicios Socioculturales; Sanidad; Administración. Mientras que no suelen tener casi presencia en: Mantenimiento de Vehículos; Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica; Madera y Mueble; Actividades Agrarias.

En cuanto a los estudios universitarios, son mayoritarias en las diplomaturas y licenciaturas “de letras” como Magisterio, Enfermería, Educación Social, Filología, Bellas Artes o Psicopedagogía; mientras que son mucho más minoritarias en las Ingenierías Técnicas y superiores como Ingeniería Industrial, Informática o Telecomunicaciones.

En cuanto al profesorado, hay que señalar que en los primeros niveles es un sector mayoritariamente femenino (un 73%) igualándose casi al 50 % en Secundaria y Formación Profesional e

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

invirtiéndose para el profesorado de la Universidad de Castilla-La Mancha, un 64 % de varones frente a un 36 % de mujeres, destacando que sólo un 9,6 % de las cátedras son ocupadas por mujeres.

1.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL Y USOS DEL TIEMPO.

Como sucede en el resto del país, las mujeres castellano-manchegas siguen encargándose, en mayor medida que los hombres, de las tareas domésticas y del cuidado de la familia. Según el estudio sobre la situación actual y los estados de opinión respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.


El 53,2 % de las mujeres afirman ocuparse en su totalidad de las tareas del hogar, a las que hay que añadir el 21,2 % que lo hacen mayoritariamente. Tan sólo el 39 % de los hombres señala a sus parejas como la persona que lo hace en su totalidad.

La media de horas semanales dedicadas al hogar es de 22,9 de media para las mujeres, frente a las 7,65 % de los varones.

En cuanto a la distribución del tiempo, los hombres dedican más horas a tareas burocráticas y al trabajo profesional (40 h) que las mujeres, ya que éstas declaran dedicar a éste último 28,25 horas semanales como media.

Según los datos de la encuesta realizada sobre la situación social de la mujer, se estima que en el 11,9 % de los casos viven personas que necesitan algún tipo de cuidado de forma especial, ya sea por la edad, personas menores, enfermedades crónicas (18,3 %) y discapacidades (13,9%).





En Castilla-La Mancha la persona que habitualmente se hace cargo de estos cuidados es la mujer, tanto si trabaja como si no trabaja fuera del hogar (10,7 % y 41,6 % respectivamente). Sólo el 21,7 % recurre a alguna ayuda externa para el cuidado, en un 27,5 % de los casos a las redes familiares, en especial las abuelas.

En cuanto a los permisos de paternidad/maternidad, las estadísticas hablan por sí solas: sólo el 1,5% de permisos fueron solicitados por los padres durante el 2004 en Castilla-La Mancha.

Para el cuidado de menores de 15 años, la madre es la principal cuidadora, un 98,2 % seguida del padre (0,8 %). Como colaborador figuran el padre en un 94,7 % de los casos seguida de la abuela un 2,6 %. En el caso de cuidados a personas de más de 65 años el 70,5 % recibe ayuda de una mujer del entorno familiar (cónyuge, hijas u otros familiares).

El 42,6 % de las mujeres de Castilla-La Mancha considera que tiene poco tiempo libre, los hombres un 39,5%. Tanto unas como otros dedicarían ese tiempo al descanso, seguido de actividades de ocio en el caso de las mujeres, especialmente de las del ámbito rural (21 % de mujeres del medio rural y el 17 % de las urbanas). Los hombres lo dedicarían a estar con la familia especialmente los que viven en el medio urbano (20,6 % de hombres del medio urbano y 17,7 % de hombres que viven en el medio rural).

🌐 En cuanto a las actividades de ocio o actividad social el 40 % de los hombres leen el periódico frente a un 19 % de las mujeres.

🌐 La lectura y la televisión son aficiones compartidas por igual por hombres y mujeres.

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

☉ El 48 % de los hombres sale varios días a la semana o a diario, frente a un 31 % de las mujeres.

☉ Los hombres dedican más tiempo que las mujeres a hacer deporte y quedar con amistades.

☉ Las mujeres dedican más tiempo a hacer visitas a la familia que los hombres.

☉ Las actividades religiosas son una actividad mayoritariamente femenina, el 39 % de las mujeres dedica tiempo semanal o diario a actividades religiosas, mientras que tan sólo un 18 %,8 % de los hombres lo hacen.

1.4. PARTICIPACIÓN.

Cerca de un 30 % de la población (el 29 % de las mujeres y el 30,6% de los hombres) es miembro de alguna asociación. Las motivaciones varían, las mujeres se asocian como forma de relacionarse con gente afín y usar su tiempo libre. Los hombres por defender los intereses de grupo. La participación es mayor en el ámbito rural.

☉ El 19,76 % de las mujeres pertenecen a asociaciones de amas de casa y similares y el 16,43 % pertenece a otro tipo de asociación de mujeres.

☉ El 15,81 % de los hombres pertenecen a asociaciones recreativas y el 16,81 % a deportivas, frente al 5,8 % y 2,85 % de mujeres respectivamente.

☉ La afiliación sindical declarada es del 17,82 % de hombres y 10,83 % de mujeres.



2. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN: MANCHUELA ALBACETE, MANCHA JÚCAR-CENTRO, MANCHUELA CONQUENSE

Nos encontramos ante una zona rural clásica, caracterizada por el hecho de que las actividades agrarias siguen siendo determinantes en la economía y en la sociedad de estas tres comarcas, el sector industrial corresponde al propio de una zona rural castellano-manchega, protagonizada por PYMES y por industrias de transformación agroalimentarias. De gran importancia en la zona es el sector vitivinícola y el del champiñón.

En cuanto a las actividades industriales el sector de la construcción representa un alto porcentaje (48% del número de empresas), le siguen las industrias manufactureras representadas principalmente por la confección y por las empresas dedicadas a la madera y el mueble. Las industrias transformadoras de metales en la comarca están representadas principalmente por la cuchillería, con tradición e importancia en el mercado nacional y con imagen de calidad consolidada.

La mujer en las comarcas como en el resto de la Región, presenta un radical replanteamiento del papel de ésta en el medio rural, que se expresa sobre todo en la aspiración de las mujeres, fundamentalmente las jóvenes, que quieren una identidad basada en la autonomía individual, y no ya en la subordinación al mundo del hogar.

Básicamente la mujer de estas zonas es ama de casa, pero cada vez más y sobre todo entre las mujeres más jóvenes, existe un rechazo hacia este papel tradicional de la mujer como opción profesional y vital, debido a una mejor formación y una mayor influencia de los valores de la cultura urbana.

Son comarcas eminentemente agrícolas, donde los jóvenes que tienen titulaciones superiores normalmente salen de la zona para buscar trabajo en las capitales cercanas, como Albacete o Valencia, quedando en los pueblos una población mayor y ya establecida.

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

De los datos obtenidos a través de los estudios realizados por el equipo de investigación del proyecto “ENLAZADAS”, podemos destacar las conclusiones de los apartados que siguientes.

2.1. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.


El presente apartado se ha desarrollado teniendo en cuenta la diferenciación entre estereotipos sobre las mujeres y estereotipos sobre los hombres.

Se aprecia el peso específico que los diferentes estereotipos de género sobre las mujeres, tienen sobre la población de las diferentes comarcas que conforman el territorio Enlazadas. En la Manchuela Albaceteña la creencia más extendida sobre las mujeres es que su trabajo en el hogar es más una ayuda, que propiamente un trabajo con dedicación exclusiva, mientras que es ella quien mayor dedicación al trabajo doméstico y al cuidado de personas dependientes, lo que muestra la infravaloración existente respecto al trabajo doméstico.

En la comarca de Mancha-Júcar- Centro, se aprecia como el estereotipo de género más aplicado a las mujeres , es que faltan más al trabajo, creencia que se encuentra bastante extendida por el hecho de considerar que una mujer por serlo tiene una predisposición, cuasigénica, a casarse y ser madre, ante lo cual supeditará su actividad profesional a su actividad como madre y esposa.

En la comarca de Manchuela Conquense, las creencias estereotipadas sobre las mujeres, se centran en que su aportación económica a la unidad familiar por su actividad profesional, se trata más de una ayuda, de un apoyo (careciendo de valor en sí mismo) a la principal fuente de ingresos, que es la del hombre.





En cuanto a los estereotipos de género sobre las mujeres, según el sexo de quien los manifiesta, se puede apreciar cómo entre las propias mujeres, la principal creencia es que son ellas mismas las que se ocupan del cuidado de las personas dependientes, tanto por las funciones que desarrollan en el desempeño de su rol de madres, como por la presencia de trabajos feminizados, tales como sanidad y educación, trabajos que en sí mismos suponen la transferencia de las actividades desempeñadas por las mujeres tradicionalmente en el ámbito privado hacia el ámbito público.

Asimismo y con respecto a los estereotipos de género sobre los hombres existentes en el territorio Enlazadas, existe una creencia homogénea sobre los hombres de este territorio, centrada en que tienen una total falta de interés por formarse y en segundo lugar es que el hombre es quien toma las decisiones en la unidad familiar.

2.2. EMPLEO. CONDICIONES LABORALES.

Analizando los datos generales del territorio Enlazadas sobre contratación, considerando el sexo, se puede apreciar cómo los que se hallan, o han encontrado, en una mejor situación en sus relaciones contractuales, ha sido los hombres, contando con una situación regularizada, nueve de cada diez casos, mientras que las mujeres vuelven a sufrir una situación de exclusión, contando solo siete de cada diez mujeres las que cuentan con una situación laboral regularizada.

Existen diferencias entre las condiciones laborales de mujeres y hombres del territorio Enlazadas. Las mujeres tienen los trabajos temporales y más precarios. Todavía existen empresas en las que los sueldos de las mujeres son inferiores a los de los hombres, incluso realizando el mismo trabajo. Aunque se realiza bajo formas encubiertas, por ejemplo realizando los contratos en categorías más inferiores a las mujeres, lo que determina la percepción de un salario más bajo.

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

Además muchas mujeres “eligen” trabajar a media jornada para poder atender mejor sus responsabilidades familiares. Lo que sigue penalizando a las mujeres: puesto que el contrato a tiempo parcial conlleva menor salario, menor protección social y menores posibilidades de promoción profesional.


Por un lado, las mujeres del territorio Enlazadas tienen trabajos más inestables y con sueldos más bajos; y, por otro, se sigue considerando su trabajo como “complementario” al de la pareja. No es extraño, entonces, que cuando surge un “contratiempo” sean las mujeres las que abandonen su trabajo para ocuparse de la familia. Se genera un “circulo vicioso” en el que las causas y consecuencias se retroalimentan entre sí y mantienen las diferencias entre mujeres y hombres.

El mercado de trabajo del territorio Enlazadas también está segregado por género horizontalmente, es decir, hay sectores de ocupación masculinizados y sectores feminizados. Hay actividades predominantemente femeninas como la limpieza, auxiliares de ayuda a domicilio, cuidadoras infantiles, enseñanza, administrativas, etc. Y otras actividades que son tradicionalmente de hombres como la construcción, conductores de camiones, soldadura, etc.

En las 3 comarcas que componen el territorio Enlazadas se sigue calificando a ciertos trabajos como “masculinos” o “femeninos” según las características atribuidas tradicionalmente a las distintas ocupaciones, atribuciones que derivan directamente de los roles y estereotipos de género.

Además se da el hecho, que en las mujeres entre los 35 y los 50 años normalmente a pesar de no tener un trabajo remunerado tampoco se inscriben en las oficinas del Sepecam, por lo que se puede afirmar que el paro femenino es mayor que el que viene reflejado en los datos del INE y el SEPECAM.





El tramo de los 20 a los 45 años, es el periodo en el que las mujeres abandonan el mercado de trabajo para dedicarse al matrimonio, al cuidado de personas y a las labores del hogar. Las mujeres tienen una mayor dificultad a la hora de encontrar un empleo y por tanto una mayor duración en el paro (dificultad de reincorporarse tras la maternidad, falta de cualificación, etc...) Si a esto unimos la poca alternativa laboral para la mujer, tener que compaginar la vida familiar con la laboral, la eventualidad en la contratación, los tipos de trabajo que realizan se puede ver que la incorporación y participación de la mujer en el mercado de trabajo no es igual que en el caso de los hombres.

La situación profesional habitual de las mujeres que trabajan es la de asalariadas, las cuales no suelen tener cargos de dirección y poder.

Cabe destacar un bajo porcentaje de mujeres empresarias y miembros de cooperativas (suelen ser servicios, textil y agrarias).

2.3. FORMACIÓN.

Numerosas investigaciones al respecto demuestran que incluso antes del nacimiento, desde el momento en que se conoce el sexo del bebé, las expectativas son diferentes según sea niño o niña y estas expectativas van a modular la interacción diferencial con el nuevo miembro de la familia.

Es interesante observar en qué se matriculan ellos y ellas, qué hay detrás de esa profesionalización diferencial, cómo se valora cada profesión, cómo se remunera.....

Las estadísticas más recientes apuntan que el número de matrículas de mujeres es superior a los hombres, tanto en bachiller, en ciclos formativos y escuelas de adultos.

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

Si atendemos al rendimiento, las estadísticas nos ofrecen que las chicas en general, obtienen mejores resultados que los chicos.

El número de alumnas que terminan estudios superiores en la región son superiores a los de los alumnos. Sin embargo las mujeres con estudios de ingeniería superior o arquitectura sólo supone un cuarto del total, y en las ingenierías técnicas no llega al 30%.


Las mujeres son mayoría en las licenciaturas y diplomaturas relacionadas con humanidades, enseñanza, sanidad. Por tanto siguen existiendo “carreras feminizadas” y “carreras masculinizadas”. Aunque la enseñanza es un sector feminizado, los equipos de dirección están formados mayoritariamente por hombres.

En cuanto al material escolar, es necesario revisar los libros de texto, ya que algunos siguen reproduciendo estereotipos de género. Asimismo, el ámbito escolar se revela como un importantísimo agente socializador, como un mecanismo de reproducción de valores dominantes en la sociedad, pero al mismo tiempo puede ser un valioso instrumento de cambio.

En cuanto a la formación no reglada, las mujeres de las comarcas realizan cada vez más cursos de formación ocupacional para cualificarse profesionalmente y destaca la participación creciente en acciones formativas de ocupaciones tradicionalmente masculinas como albañilería, jardinería, fontanería, carpintería metálica, etc.

Desagregando los datos generales del territorio por sexo, se aprecia como en la Manchuela Albaceteña, la mayor utilidad de la formación ofertada es percibida por los hombres, y así lo manifiestan seis de cada 10 hombres, frente a cinco de cada diez mujeres, las cuales se sitúan a más de once puntos, por debajo de los hombres y cinco por debajo del promedio territorial.





En Mancha-Júcar-Centro, la distancia entre hombres y mujeres en lo referente a la utilidad de la formación, se reduce, pues un 65% de las mujeres ven la utilidad de dicha oferta frente al 72% de los hombres que mantienen una percepción positiva.

En Manchuela Conquense la situación se invierte. El 75% de los hombres manifiestan ver útil la formación ofertada, mientras que el 77% de las mujeres consideran útil la formación para el empleo, estando, a diez puntos de la media general del territorio Enlazadas.

2.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA.

Las mujeres del territorio Enlazadas son las que se siguen ocupando de las tareas de la casa y del cuidado de la familia, en mayor medida que sus compañeros y así se refleja en los estudios realizados donde un 70 % de las mujeres encuestadas señala que son ellas quienes realizan una mayor aportación al trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, mientras que el 78% de los hombres señala que es otra persona la que realiza esas tareas.

Este desigual reparto tiene repercusiones negativas para las mujeres, traduciéndose en dificultades para el acceso al mercado laboral. Las mujeres que trabajan fuera de casa tienen grandes dificultades para conciliar su vida personal, familiar y profesional.

Con respecto a la utilización de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de las personas residentes en el territorio Enlazadas, hay que señalar que sólo el 17% de las personas entrevistadas manifiestan haber utilizado en alguna ocasión alguno de estos recursos.

Si analizamos los datos por sexo, observamos que son las mujeres quienes hacen un mayor uso de estas medidas. Y por comar-

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

cas, destaca la Manchuela de Albacete, como la de mayor porcentaje de utilización de los recursos de conciliación.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral más utilizadas en el territorio Enlazadas son:

- ☪ Ayudas para el cuidado de personas dependientes (29,5%)
- ☪ Flexibilización del horario laboral (24,2%)
- ☪ Reducción jornada laboral (16,8%)
- ☪ Trabajo compartido (15,8%)
- ☪ Otras (13,7%)

Las mujeres de la Manchuela albaceteña utilizan como principal medida de conciliación “las ayudas para cuidar a personas dependientes”, le siguen a 1 punto de distancia, los hombres, en cuanto al uso de ese tipo de medida.

En Mancha Júcar-Centro y en la Manchuela Conquense es la “flexibilización de horarios” la medida de conciliación más utilizada por las mujeres. El tipo de recurso más utilizado por los hombres de Mancha Júcar-Centro son “las ayudas para cuidar a personas dependientes”.

Los hombres de Manchuela Conquense utilizan en igual proporción la “flexibilización de horarios”, “la reducción de jornada” y “las ayudas para cuidar a personas dependientes”.



2.5. USO DEL TIEMPO.

Comparando los tiempos dedicados por cada sexo, entre el territorio español y en el que desarrolla su actividad el programa Equal Enlazadas, se aprecia un hecho significativo, a saber, las mujeres de este ámbito territorial dedican casi una hora menos a las tareas de hogar, concretamente 59 minutos menos, que el dedicado de promedio en el territorio nacional, mientras que los hombres del territorio Enlazadas, le dedican a estas actividades casi una hora más que sus compañeros del resto del país, concretamente 55 minutos más, dándose una reducción de la diferencia de los tiempos dedicados al trabajo doméstico con respecto al Estado español más de 2 horas y media por debajo del ámbito nacional, en el cual el tiempo que dedican las mujeres a estas actividades del ámbito privado, es el mismo que el que dedican ambos sexos en el territorio Enlazadas.

El análisis de la distribución del tiempo de ocio entre hombres y mujeres, nos permite determinar que entre los hombres se cuenta con un mayor tiempo de ocio que el que cuentan las mujeres. Mientras el 40% de las mujeres dicen tener más de diez horas de ocio semanal, el 75% de los hombres disfrutan de ese tiempo.

Destacar también que los hombres hacen recaer el peso del cuidado de las personas dependientes a su cargo, en mujeres, principalmente la compañera sentimental y la madre, mientras que las mujeres buscan el apoyo de la madre a la hora de realizar esta tarea.

2.6. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.

En el territorio Enlazadas podemos observar como se mantiene la tendencia a la baja participación manifestada en la afiliación política, aunque en lo que respecta a la pertenencia a alguna entidad sin ánimo de lucro, se da una mayor tasa pues frente al 7,1% de la

Situación sociolaboral de la mujer en el medio rural

población, que recorrería pertenecer a algún partido político, el 34,3% de esa misma población del territorio enlazadas, reconoce participar, en mayor o menor medida, en alguna entidad sin ánimo de lucro.

En cuanto a la baja participación política, ésta se acrecienta en las mujeres, menos del 5% están afiliadas a algún partido, mientras que el 10% de los varones si lo está.

En cuanto a la ocupación de puestos de responsabilidad, la gran mayoría de los alcaldes son hombres. La comarca de Mancha Júcar Centro tiene el mayor porcentaje de alcaldesas (33,3%) del territorio Enlazadas. En cuanto a las concejalías, las mujeres siguen asumiendo las de servicios sociales, mujer, cultura; mientras que las de Urbanismo, Hacienda, son asumidas por hombres.

La mujer participa más que el hombre en la sociedad. El porcentaje de afiliación asociativa de mujeres en el territorio Enlazadas es del 37%, superior al de los hombres(31,6%). Las mujeres se unen más a asociaciones referidas al ocio, a los hijos (AMPAS), al cuidado de enfermos, y asumen los puestos de responsabilidad de las mismas. Los hombres participan en asociaciones de ocio y deporte (peñas taurinas, deportivas, caza, pesca)

En cuanto a la participación en las Cooperativas Locales, la figura femenina se limita a ser socia formal. Son los hombres quienes van a las reuniones nombre de su pareja y quienes ocupan los cargos directivos. Las cooperativas agrarias siguen siendo un ámbito masculinizado, y las mujeres tienen verdaderas dificultades para acceder y participar en las Juntas Rectoras.





*Planes
estratégicos
regionales y
comarcales de
desarrollo rural.*



Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

En la actualidad nos encontramos ante un nuevo modelo, una política comunitaria de Desarrollo Rural, que reconociendo la multifuncionalidad de la actividad agraria en la riqueza y diversidad de los paisajes, de los productos alimenticios y del patrimonio cultural y natural, confiere un papel trascendental al ya conocido como segundo pilar de la PAC: el DESARROLLO RURAL.

Castilla la Mancha es una región eminentemente rural, dónde el éxodo de la población rural a las capitales de provincia y a los núcleos urbanos de mayor tamaño está provocando una aglutinación de la población regional en estas poblaciones. Es decir, tenemos una región rural, con muchos denominadores y problemas comunes: pérdida de población, inversión de la pirámide de edad, desigualdad de rentas entre los activos rurales y urbanos, falta de oportunidades de empleo (sobre todo para las mujeres), retraso en la incorporación de la mujer al trabajo (lo cual no significa que no haya trabajado mucho, pero en la mayoría de los casos no ha sido un trabajo reconocido ni legal ni económicamente), déficit de servicios, etc... Se trata de problemas comunes con entidad propia en las zonas rurales, pero que conviven con otros más singularizados y exclusivos por comarcas.

El mundo rural, por su magnitud, es esencial para la región, y engloba una amplia variedad de situaciones, por lo que no sirven planteamientos de desarrollo uniformes, en cuanto a generación de empleo alternativo, mejora de infraestructuras y servicios básicos, oportunidades de diversificación de estructuras productivas o mejora de la calidad de vida de su población. Es necesario alcanzar un pacto social que, teniendo en cuenta la heterogeneidad de nuestro medio rural, nos permita desarrollar objetivos y definir una estrategia global adaptada a cada territorio, que propicie su DESARROLLO SOSTENIBLE.

El Plan Estratégico Regional de Desarrollo Rural incorpora la metodología LEADER (metodología de desarrollo cuya originalidad reside en su enfoque ascendente, es decir, en que es la propia pobla-



ción la que debe diseñar y aplicar la estrategia de desarrollo que más le conviene), en muchas de las actuaciones dirigidas a la mejora de la calidad de vida y diversificación de economía rural.

1. SITUACIÓN

Este Plan pretende seguir el camino trazado por el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad (contribuye a favorecer la cohesión social y la cantidad y calidad del empleo) de Castilla la Mancha, profundizando en la problemática específica de cada una de las zonas rurales. Publicado el Reglamento 1698 / 2005 del Consejo, de 20 de Septiembre, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural FEADER, Castilla la Mancha debe elaborar un Programa Regional de Desarrollo Rural para el periodo 2007 / 2013 que responda a los siguientes objetivos:

- Aumentar la competitividad de la agricultura y la silvicultura mediante ayuda a la reestructuración, el desarrollo y la innovación.
- Mejorar el medio ambiente mediante las ayudas a la gestión de tierras.
- Mejorar la calidad de vida en las zonas rurales y fomentar la diversificación de la actividad económica.

La intervención del Plan estratégico, vendrá a completar en el periodo 2007 / 2013 aquellas actuaciones no contempladas en el Programa Regional de Desarrollo Rural FEADER y que respondan a las necesidades planteadas por l@s castellan@s mancheg@s para eliminar los desequilibrios territoriales entre las zonas rurales y las urbanas.

Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

Como elemento innovador, diseñado específicamente para el Plan, que se aplicará también en el Programa FEADER, uno de los mecanismos elegidos para dar respuesta a las necesidades específicas de las zonas rurales será la aplicación de la mayor parte de las medidas según el principio de ruralidad, que supone la integración de un porcentaje adicional de subvención en las convocatorias que desarrolle el Plan. Este principio se aplicará atendiendo a las características singulares de las diversas zonas rurales, priorizando determinadas actuaciones que serán recogidas en las Directrices Estratégicas Territoriales.

Así, se observa que, debido a la confluencia temporal y estratégica a escala europea, nacional y regional, es el momento idóneo para que la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha acometa el desarrollo del Plan Estratégico Regional de Desarrollo Rural; cuyo enfoque integral y transversal supondrá que la sinergia de las actuaciones que se lleven a cabo en el medio rural de la Región, conduzcan hacia su desarrollo sostenible.

2. PRIORIDADES

La prioridad es conseguir que las personas que viven y trabajan en el medio rural puedan seguir haciéndolo en condiciones de igualdad a las que viven en el medio urbano. Por tanto, este Plan Estratégico es un RETO, un proceso que ha comenzado y que se plantea como un proceso a largo plazo, de pasos firmes, contundentes pero consensuados y coparticipados. Ni un solo sector puede quedar fuera de este proceso.

Este Plan Estratégico pretende dar respuesta a esas necesidades y afrontar los grandes retos a los que se enfrenta el medio rural. Las líneas de actuación se enmarcan entorno a:



- Diseño de políticas integrales que vengán a:
 - Frenar el despoblamiento y el envejecimiento al que se ven abocados muchos de nuestros municipios.
 - Mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural.
 - Generar nuevas oportunidades de formación y empleo, en especial dirigidas a los colectivos más desfavorecidos.
 - Mujeres y jóvenes, si no generamos nuevas oportunidades para ellos, el medio rural no tiene futuro.
 - Diversificar la actividad económica.
 - Mejorar y ampliar la dotación de infraestructuras, equipamientos y servicios básicos.

- Participación en las estrategias comarcales, que den respuesta a las necesidades que nos plantean los propios ciudadanos y aquí el método Leader juega un papel importante.

- Apuesta por el crecimiento sostenible.

3. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales a alcanzar con este Plan Estratégico se orientan a la consecución simultánea de los siguientes fines:

- Frenar el despoblamiento y el envejecimiento al que se ven abocados muchos de nuestros municipios.

- Mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural.

- Generar nuevas oportunidades de empleo y formación en las zonas rurales en especial a los colectivos más desfavorecidos: mujeres, jóvenes, discapacitados, etc...

Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

- Diversificar la actividad económica del medio rural.
- Mejorar y ampliar la dotación de infraestructuras y servicios básicos, al objeto de reducir los desequilibrios existentes entre las zonas urbanas y las zonas rurales.
- Preservar el medio ambiente y el paisaje natural, y proteger y mejorar los recursos naturales.

4. ÁREAS ESTRATÉGICAS INTERVENCIÓN PLAN

- ☉ Infraestructuras, equipamientos y servicios públicos.
- ☉ Calidad de vida:
 - Educación y cultura
 - Sanidad
 - Vivienda
 - Bienestar social
- ☉ Diversificación económica
 - Formación y empleo
 - Promoción empresarial



5. CONSEJO REGIONAL DE DESARROLLO RURAL

El Consejo Regional para el Desarrollo Rural será el órgano de concertación y coordinación permanente, entre los distintos departamentos que componen la Administración Regional y los agentes socioeconómicos más representativos de los ámbitos que integra el desarrollo rural. Tendrá por misión específica coordinar la puesta en marcha, el desarrollo y el seguimiento de las medidas que tengan por finalidad impulsar el desarrollo rural en Castilla la Mancha.

Tendrá las siguientes fases:

- Coordinar y supervisar las líneas de actuación del ejecutivo regional que persigan la sostenibilidad local, social y medioambiental de las zonas rurales.
- Informar y proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de planes coordinados de desarrollo rural, en ámbitos territoriales determinados.
- Revisar y evaluar los planes de actuación diseñados para el medio rural.
- Procurar mecanismos de concertación entre los agentes que interactúan en el territorio.
- Promover estudios socioeconómicos del medio rural.
- Garantizar el cumplimiento de la I.O. y Perspectiva de Género en todas las actuaciones.

Dentro de la composición del consejo, formará parte de él con función de vocal un/a representante del Instituto de la Mujer.

Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

Atendiendo a lo anteriormente escrito, el Plan Estratégico Regional es la base en la cual se sustenta el desarrollo de los Planes Estratégicos Comarcales.

Un Plan Estratégico de un territorio, por definición, es un esfuerzo ordenado para producir acciones y decisiones fundamentales que configuren y dirijan los objetivos de una organización.

En consecuencia, puede ser aplicado por cualquier organización para tomar decisiones fundamentales en vistas a su futuro, y por eso ha de implicar a todas las personas o entidades que puedan influir decisivamente en la ejecución de la estrategia marcada. Se fundamenta en los siguientes principios:

- ❶ La comarca es una organización funcional, cada vez más compleja en su gestión, y es la base territorial para un conjunto de municipios con similares características.
- ❷ Las organizaciones comarcales (en las zonas rurales) y los grandes municipios urbanos, son cada vez más los que dirigen el desarrollo regional y no al revés.
- ❸ La mundialización de la sociedad avanzada significa un marco territorial de múltiples entornos, por lo que los elementos de dinamismo y desarrollo se definen por la capacidad “de ser competentes” en un mercado competitivo y aumentar la calidad de vida de sus ciudadan@s.
- ❹ La capacidad de un territorio para influir en su futuro depende de la elección de una buena estrategia y de tener capacidad para ejecutarla.

Es, por tanto, adecuado, que las unidades territoriales homogéneas, y en concreto las comarcas se planteen realizar una planificación estratégica como medio de influir en su futuro, para el que han



de tener presente los principales elementos:

- ④ Un Plan Estratégico territorial o comarcal ha de recoger las principales estrategias para un total desarrollo sostenible. (Por ejemplo, en materia de igualdad, llegar a un equilibrio igualitario entre hombres y mujeres es primordial para un desarrollo sostenible)
- ④ La realización de un Plan Estratégico requiere la integración y cooperación público-privada, es decir, entre las principales entidades de la comarca o con influencia en ella. (Por ejemplo, en materia de igualdad, intentar integrar de forma activa y participativa las asociaciones de mujeres, entidades expertas en igualdad o que velen por ella,...)
- ④ Las estrategias de un territorio habrán de tener en cuenta sus entornos, que influirán en los escenarios posibles para su futuro. (Por ejemplo, en materia de igualdad, la desigualdad entre hombres y mujeres existentes, hace ser un objetivo principal a subsanar y a tener en cuenta dentro de los planes estratégicos).
- ④ La metodología aplicada ha de propiciar el necesario rigor técnico (adecuación entre diagnóstico-estrategia) y la participación comprometida de las entidades con influencia en la comarca. (Por ejemplo, en materia de igualdad, tener en cuenta la situación real de las mujeres en el mundo rural, como base para poder desarrollar la metodología adecuada).
- ④ Un Plan Estratégico para un territorio es un plan de acción, en consecuencia el compromiso de las entidades ha de explicitarse públicamente y solidariamente con todas ellas. (Por ejemplo, hacer públicos los compromisos de las entidades participantes).

Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

- ⌘ Un Plan Estratégico es sobre todo un Plan para l@s ciudadan@s, dado que ellos son l@s receptor@s, y que, por tanto, de ell@s ha de surgir el principal soporte para su consecución. (Por ejemplo, desarrollar medidas adecuadas donde las opiniones de los habitantes sean recogidos para tener en cuenta a la hora de desarrollar el plan de trabajo)
- ⌘ Un Plan Estratégico es, en definitiva, un gran esfuerzo del conjunto de la zona, por lo que la persistencia en el tiempo y la flexibilidad en su aplicación son vitales para su correcta ejecución. (Por ejemplo, se deben realizar técnicas adecuadas de trabajo con el fin de hacer partícipes a tod@s los ciudadan@s posibles).

Así, centrándonos en materia de igualdad, las medidas de igualdad recogidas dentro del Proyecto Equal Enlazadas han sido un gran referente para la elaboración de los Planes Estratégicos comarcales de cada zona de actuación de dicho proyecto. Tras el desarrollo de éste, son diversas las acciones de igualdad que se han realizado en los diversos municipios, así como también dentro de los grupos de acción local. A modo de ejemplo se describen algunas de las actuaciones desarrolladas con el fin de conseguir reducir los desequilibrios existentes entre ambos sexos:

- ⌘ Colaboración en el proceso de elaboración del borrador del próximo Plan Estratégico Regional, ofreciendo así medidas de igualdad y conciliación más amplias y poder ser tenidas en cuenta.
- ⌘ Participación en la creación de un modelo de gestión y un convenio laboral de un Grupo de Acción Local, atendiendo a la igualdad de oportunidades entre los trabajador@s.
- ⌘ Coordinación y Colaboración estrecha con los Centros de la Mujer de los diversos municipios.



Planes estratégicos regionales y comarcales de desarrollo rural

- 🌀 Gestión y desarrollo de acciones formativas atendiendo a las necesidades de las mujeres de nuestra comarca, para facilitarles la incorporación al mundo laboral.
- 🌀 Creación de Mesas Sectoriales de Igualdad.
- 🌀 Impartición de módulos de sensibilización y concienciación acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos.
- 🌀 Establecimiento de un buzón de sugerencias en cada municipio de la comarca, con el fin de recoger las opiniones de los habitantes sobre la igualdad de oportunidades.
- 🌀 Establecimiento de las figuras l@s “enlaces”.





*Incorporación
de la P.G. en la
fase de
diagnóstico.*

3.

Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico

1. BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN, TERRITORIO O SECTOR

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


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

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

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

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





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

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

1.1. PROPUESTAS.

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

-Datos de personas desempleadas combinando variables por sexo con: edad, titulación, áreas de capacitación, zona geográfica, grupos poblacionales, necesidades especiales (discapacidad), responsabilidades familiares (número de hijas/os, dependencia, familias monomarentales/parentales), necesidades económicas (percepción de prestaciones...), etc.

-Situación general de las personas ante el mercado laboral teniendo en cuenta el género: niveles de ocupación por sector de actividad, según la categoría y tipo de puesto, según la adecuación entre la capacitación y el puesto desempeñado, según el salario y puesto, según las posibilidades de promoción, proyectos profesionales, necesidades complementarias de formación, posibilidades y expectativas ante el empleo, necesidades de formación personal, potencial laboral adquirido sin contrato o en economía sumergida, conocimientos adquiridos en actividades de cuidado, distribución de responsabilidades familiares, ocupación del tiempo de ocio, estereotipos y concepciones, barreras de acceso y promoción, etc...

Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico

1.1.2. Recogida de información sobre la realidad empresarial.

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

1.1.3. Recogida de información sobre entidades y asociaciones.

-Recursos existentes específicos para mujeres y necesidades que cubren, su relación con los apoyos sociales, familiares, económicos, formativos. Cuáles son y cómo facilitan la participación de las mujeres en el mercado laboral.


-Recogida de información de entidades y profesionales con las que se puede colaborar en el proyecto para hacer el seguimiento de los objetivos de Igualdad de Oportunidades.

1.1.4. Recogida de información sobre características socioeconómicas de la zona.

-Área de actuación. Situación y extensión del territorio. Nº de municipios. Tamaño de los mismos. Población, hombres, mujeres, en números absolutos, densidad de población. Núcleos de concentración de la población.

-Cambios demográficos. Evolución de la población y tendencias. Movimientos migratorios tradicionales y emergentes.





Consecuencias en el mercado de trabajo para hombres y mujeres.

-Cambios desde la perspectiva doméstica en las relaciones familiares. Conflictos de género y generación.

-Redes de comunicación. Accesibilidad a los servicios y recursos por parte de hombres y mujeres.

-Evolución, transformaciones y tendencias de los mercados de trabajo. Incidencia y pronóstico de la situación para hombres y mujeres.

-Sectores productivos predominantes y su incidencia en la configuración del mercado de trabajo y la estructura familiar.

-Elementos culturales que inciden en el mercado de trabajo.

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

-Análisis de planes de empleo nacionales, regionales y, en su caso, locales. Incidencia en el territorio y en los grupos de personas diferenciando entre hombres y mujeres.

-Análisis del área de empleo de los Planes Nacionales, Regionales y Municipales de Igualdad de Oportunidades y nivel de aplicación real.

-Recursos de empleo específicos para mujeres. Incorporación real de la perspectiva de género. Métodos y técnicas específicas utilizadas.

-Complementariedad de recursos y servicios.

Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico

-Identificación de experiencias exitosas en la integración sociolaboral de las mujeres.

-Medidas específicas para mujeres y análisis de su aprovechamiento, adecuación e incidencia en los diferentes grupos de mujeres.

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

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

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



1.2. OTRAS PROPUESTAS.

-Elevar a los organismos competentes la sugerencia de incorporar la perspectiva de género en los estudios y datos estadísticos.

-Realizar estudios específicos sobre el territorio y el colectivo (por ejemplo, realización de una EPA local).

-Fomentar la coordinación y la colaboración entre instituciones en el manejo de datos.

-Diseñar bases de datos para desagregar por género y edad.

-Realizar seminarios locales para analizar la realidad desde la perspectiva de género y promover la toma de conciencia y la sensibilización.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

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

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

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

-comunes y diferenciadas según el género: laborales, profesionales, formativas, personales, sociales....,

Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico

-en cuanto a aspectos relacionados con la inserción: barreras de acceso y promoción en entornos masculinizados, condiciones ante el empleo, segregación horizontal y vertical, posibilidades de autoempleo, autovaloración personal y profesional, necesidades formativas y de acompañamiento, influencia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas;

-tanto las básicas como las estratégicas (mayor reconocimiento, valor, poder...).

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

2.1. PROPUESTAS.


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

-Identificación de necesidades de formación profesional general y sus variables por género y las de formación específica para mujeres, prioridades según sector empresarial.

-Identificación de necesidades de formación personal complementaria y de orientación.

-Identificación de necesidades de acompañamiento en la inserción según el diagnóstico situacional individual, teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres de forma diferencial.





-Identificación de barreras internas que pueden dificultar la consecución del objetivo profesional.

-Identificación de las áreas de actividad empresarial con más potencial para las mujeres.

-Determinación exhaustiva de colectivos susceptibles de participar en el proyecto con las variables detectadas en la obtención de información.

-Establecimiento de perfil de usuarias y usuarios en general.

-Identificación de necesidades y servicios de apoyo, como cuidado de personas dependientes, ayudas económicas, etc.

-Identificación de medidas de acción positiva ya existentes y de aquellas que se pueden poner en marcha.

-Descripción de necesidades de sensibilización y mecanismos para cubrirlas.

-Establecimiento de indicadores previos de posibles resultados de cada intervención relacionada con la Igualdad de Oportunidades.

El procedimiento se llevará a cabo analizando la información recogida, estableciendo prioridades por cuestión de género y estructurando las acciones del proyecto, realizando un diagnóstico participativo.

Incorporación de la P.G. en la fase de diagnóstico

2.1.2. Identificación de necesidades en el entorno empresarial y social.

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

-Identificación de barreras discriminatorias para el acceso y promoción de las mujeres. Descripción de mecanismos y medidas que se pondrán en marcha para paliarlas.

-Identificación de resultados de medidas de acción positiva ya existentes y determinación de cuales se pueden impulsar en empresas, en los miembros y en otras entidades.

-Identificación de necesidades de sensibilización y cuáles pueden ser más efectivas en el ámbito empresarial y social para contribuir a eliminar las discriminaciones: campañas publicitarias, entrevistas personales, etc.

El procedimiento se llevará a cabo promoviendo foros de debate, mesas temáticas de Igualdad, grupos de participación con representantes sindicales, entidades sociales y empresariales, etc... Organizandoo cursos de formación en perspectiva de género y de sensibilización, jornadas permanentes de reflexión con personal técnico que atiendan necesidades específicas, etc...





*Incorporación
de la P.G. en la
fase de
programación.*



Incorporación de la P.G. en la fase de programación

La fase de programación es aquella en la que se ordenan las prioridades y agentes participantes, se diseñan las intervenciones y actuaciones y se asignan los recursos financieros para alcanzar los objetivos previstos en la estrategia.

Esta fase es en la que en función de las barreras identificadas y de la estrategia diseñada, se va a dotar de contenidos, responsables y recursos a los objetivos de igualdad de oportunidades.

El principio de igualdad de oportunidades ha de regir y estar presente en la globalidad de la programación y en todos los ejes de programación, lo que implica, como mínimo:

-Asegurar que, a través de los ejes, medidas y actuaciones programadas se da la suficiente cobertura a los objetivos y ámbitos de intervención señalados en la estrategia de igualdad de oportunidades, en el caso de las intervenciones diseñadas a nivel comarcal o regional. En todos y cada uno de los Ejes deberán marcarse objetivos e indicadores de igualdad.

-Contar con los y las agentes clave para la igualdad del territorio o sector. Tal y como se viene manteniendo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una cuestión que afecta de forma global a la organización del trabajo, a las instituciones, a las y los agentes socializadores, etc... Se trata, por tanto, de una cuestión integral y estructural. En esa medida, cualquier intervención en materia de igualdad implica trabajar de forma concertada y en colaboración con esta amplia gama de agentes.

Por esta razón, debe asegurarse que en la programación se debe cabida de un modo expreso y constatable a los organismos públicos -sobre todo a los del nivel local, quienes cuentan más que ninguno con la proximidad y cercanía a las problemáticas concretas, pero también al sector empresarial, a los sindicatos, a los organismos de igualdad, a las



Incorporación de la P.G. en la fase de programación

asociaciones de mujeres, es decir, a quienes se sitúan codo a codo con la oferta (en este caso, las mujeres) y a la demanda de empleo (el tejido empresarial) y, en consecuencia, tienen capacidad para aportar, de un modo conjunto, soluciones efectivas a los problemas del empleo..

-Dotar de los recursos suficientes a las cuestiones de igualdad e identificar claramente estas asignaciones. La integración de la igualdad de oportunidades requiere de los medios materiales y humanos necesarios, lo que se traduce, en la práctica, en una dotación financiera. Además, los recursos destinados a la integración de la igualdad deberán estar identificados y cuantificados de la forma más clara y expresa posible, señalando explícitamente las herramientas y los recursos asignados en cada una de las actuaciones. La identificación deberá realizarse tanto para aquellos casos en los que se requiera la puesta en marcha de acciones específicas dirigidas a las mujeres, como en el caso de que se propongan acciones que integren la igualdad de oportunidades en el conjunto de la actuación.

En resumen, las recomendaciones para la incorporación del principio de igualdad en la programación:

- ⌘ cobertura y desarrollo de actuaciones para cada objetivo y ámbito de intervención de la estrategia de igualdad de oportunidades;
- ⌘ participación y cooperación de los y las agentes clave desde un enfoque integral para solucionar las problemáticas de género y empleo;
- ⌘ dotación de recursos suficientes a las cuestiones de igualdad acompañados de una identificación clara de las asignaciones.





*Incorporación de
la I.O. en gestión
y ejecución del
proyecto.*



Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

En teoría, la consideración del principio de igualdad en la fase anterior debería garantizar la integración de la igualdad de oportunidades a lo largo de la gestión y ejecución, pero ello no obsta para vigilar y fomentar el cumplimiento de los compromisos adquiridos a lo largo del desarrollo de las intervenciones:

1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROYECTO

Con el objetivo de mejorar la participación de las mujeres en la propia gestión de los G.A.L. en los que se realizarán análisis del estado actual y se establecerá protocolos de actuación que podrían consistir en:


-La participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades gestoras de los programas (asociaciones, mancomunidades, etc.).

-Inclusión de las Asociaciones de Mujeres de la zona en los G.A.L. que gestionan programas de desarrollo.

-La disposición de una Unidad de Género o la identificación de una persona responsable en la materia. Esta Unidad o persona responsable debería ser la encargada de vigilar y coordinar los recursos destinados a la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en el contexto de su intervención, asesorar a los y las agentes implicadas en la ejecución, y llevar a cabo el seguimiento continuo de la integración del principio de igualdad en todo el proceso.

-Como función atribuida a la Unidad o persona responsable de género, o con carácter general al operador de la





intervención, habría de elaborarse un capítulo específico del impacto de género en cada Informe de Ejecución, en el que se detalle, para cada actuación, qué medidas y recursos están siendo utilizados para garantizar la igualdad de oportunidades y qué resultados se están alcanzando en este sentido.

-Al mismo tiempo, los agentes habrán de procurar una estrecha colaboración con el organismo de igualdad del nivel territorial o sector apropiado a cada caso, al objeto de coordinar esfuerzos y de garantizar la adecuada coherencia de la actuación con las políticas de igualdad.

-Crear y coordinar grupos temáticos de igualdad de oportunidades, especializados en cada ámbito concreto de las políticas de empleo (empleo, formación, creación y fortalecimiento empresarial ...), con participación de los operadores implicados en cada temática y de expertos y expertas en estas materias.

-Formación de los técnicos/as en igualdad de oportunidades. Informar y formar a los y las agentes sobre cómo incorporar el enfoque de género en cada una de sus intervenciones. Al mismo tiempo, sería conveniente que se diseñara un programa de formación continua en igualdad de oportunidades dirigido a los y las agentes que participan en el desarrollo rural. El plan formativo consistiría en sesiones o talleres formativos enfocados, por un lado, a la incorporación del principio de igualdad en cada una de las fases de la programación (planificación, gestión, ejecución, evaluación, ...) y, por otro, a transmitir las pautas adecuadas por ámbitos temáticos de cada una de las intervenciones (creación de empresas, itinerarios de inserción, formación continua, etc.). Es decir, sesiones formativas especializadas en las fases del ciclo de proyecto así como en cada actividad o programa “tipo” de empleo.

Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

-Asesorar permanentemente a los operadores en las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Debería establecerse un equipo de personas dedicado a la resolución de consultas sobre la incorporación de la igualdad de oportunidades en la programación así como un sistema de canalización y respuesta (espacio web, buzón de consultas, etc.).

-Realizar seguimiento continuo y sobre el terreno de cuál está siendo la aplicación real del principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas. Una labor que podría traducirse en la elaboración de un Informe Anual de Igualdad de Oportunidades que acompañara como anexo a los Informes Anuales de Ejecución

-Inclusión de profesionales formadas y formados en Igualdad de Oportunidades.

2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CADA UNA DE LAS FASES DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1. DIAGNÓSTICO DE LAS SITUACIONES.

La finalidad es contemplar la identificación de necesidades y potencialidades:

-Comunes y diferenciadas según el género: laborales, profesionales, formativas, personales, sociales....

-Barreras de acceso y promoción en entornos masculinizados, condiciones ante el empleo, segregación horizontal y vertical,



posibilidades de autoempleo, autovaloración personal y horizontal, necesidades de formación y acompañamiento, influencia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas.

-Básicas y estratégicas (mayor reconocimiento, valor, poder).

2.2. PLANIFICACIÓN DE LAS INTERVENCIONES.

Para que las intervenciones sean pertinentes deben dar respuesta a los desequilibrios diagnosticados:

-Se deberá señalar la manera en la que se intervendrá en la estructura de las relaciones de género para avanzar en la creación de una sociedad más equitativa.

-Se deberá concretar la intervención sobre la segregación vertical y horizontal, es decir, plantear el incremento de mujeres en situaciones infrarrepresentadas, así como equilibrar la presencia de hombres y mujeres en ámbitos tradicionalmente representados por mujeres.

-Se deberá conseguir cambiar la estructura de roles, no sólo los femeninos, sino también los masculinos.

-Se deberá incrementar el control de los recursos por parte de las mujeres, para conseguir un impacto duradero.

Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

2.3. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PROYECTO Y DE CADA UNA DE SUS ACCIONES.

- Es importante utilizar la metodología participativa para trabajar con las personas beneficiarias del proyecto.
- Trabajar las prácticas discriminatorias visibles y latentes de éstas y de las personas involucradas en la puesta en práctica de las actuaciones.
- Cuidar el lenguaje no sexista en los productos y materiales del proyecto.
- Asignar a entidades o personas especializadas en I.O. la misión de velar por el cumplimiento del principio en todas las actuaciones del proyecto.

2.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Debe consistir en un proceso constante y globalizado que debe revisar de forma cualitativa y cuantitativa la evolución del proyecto. El seguimiento debe proporcionar la información necesaria para poder reformular algunas actuaciones propuestas, tanto en lo referente a su contenido como a los agentes que intervienen.

Para conseguir efectuar un buen seguimiento y evaluación es fundamental elaborar unos indicadores específicos que recojan el principio de I.O. en su formulación.



3. INCORPORACIÓN MEDIDAS Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE I.O. EN DISTINTOS ÁMBITOS

3.1. INVESTIGACIÓN.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Desarrollo de líneas de investigación social desde la Perspectiva de Género</i>	<i>1- Situación sociolaboral de las mujeres en las comarcas.</i>
	<i>2- El papel de las mujeres en el cooperativismo agrario.</i>
	<i>3- El empresariado femenino en la comarca. Mujeres empresarias, co-empresarias.</i>
	<i>4- Diagnóstico de la situación de las mujeres en las organizaciones.</i>
	<i>5- El uso de los tiempos por hombres y mujeres.</i>
	<i>6- Dobles discriminaciones.</i>
	<i>7- Mujeres y NTIC.</i>
	<i>8- Elaboración de estudios con datos desagregados por sexo.</i>

Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

3.2. SENSIBILIZACIÓN.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Acciones de información, difusión y concienciación en I.O. a tod@s l@s agentes y actores implicados en el desarrollo rural</i>	<i>1- Concienciar a los /las representantes políticos de la necesidad de promover planes para implantar la I.O. en sus administraciones.</i>
	<i>2- Sensibilización en el ámbito educativo (Profesorado, AMPAS, alumnado,..).</i>
	<i>3- Información al sector empresarial y sindical (público y privado).</i>
	<i>4- Realización de campañas en I.O. dirigidas a la ciudadanía en general.</i>
	<i>5- Organización de encuentros de beneficiarias de distintos programas.</i>
	<i>6- Campañas publicitarias de sensibilización (folleto, prensa, radio...).</i>

3.3. FORMACIÓN.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Realizar acciones formativas destinadas a la adquisición de conocimientos en I.O.</i>	<i>1- Inclusión de módulos de I.O. en todas las actuaciones formativas que se realicen.</i>
	<i>2- Formación en I.O. a los/las miembros de los Grupos de Acción Local y a todos/as las técnicas y técnicos de la comarca.</i>
	<i>3- Incorporación de la I.O. en la propia organización y gestión de los proyectos de desarrollo rural.</i>
	<i>4- Incorporación de la perspectiva de género en cada una de sus fases de desarrollo (diagnostico, planificación, desarrollo y ejecución y seguimiento y evaluación).</i>



3.4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE LA MUJER EN EL MEDIO RURAL.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Segregación horizontal y vertical, el fomento de la participación ciudadana de la mujer y el fomento del asociacionismo</i>	<i>1- Participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades gestoras de los programas de desarrollo rural (asociaciones, mancomunidades,...).</i>
	<i>2- Actuaciones dirigidas a la dinamización de asociaciones de mujeres de la zona y creación de redes asociativas.</i>
	<i>3- Formación en dirección, liderazgo y empoderamiento para mujeres del territorio (políticas, empresarias, socias de cooperativas...).</i>
	<i>4 Fomentar los espacios de debate en cada municipio que nos permita conocer las opiniones de las mujeres acerca de cómo es su vida y cómo podría mejorar.</i>

3.5. CONCILIACIÓN.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Buscar nuevas fórmulas de conciliación de vida profesional y familiar adaptadas a necesidades de hombres y mujeres del medio rural</i>	<i>1- Formación de I.O. y conciliación de la vida laboral y profesional para personal de servicio de atención a las personas.</i>
	<i>2- Incremento importante de puntuación de aquellas iniciativas empresariales que contemplen medidas de conciliación para sus trabajadoras y trabajadores.</i>

Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

3.6. EMPLEO Y AUTOEMPLEO.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Fomento del empleo y la creación y consolidación de empresas</i>	1- Formación para potenciar la presencia de las mujeres en profesiones masculinizadas.
	2- Especial apoyo y contribución económica a las iniciativas empresariales promovidas por mujeres.
	3- Estudiar los nichos de mercado que pueden representar y cubrir las mujeres.
	4- Incremento importante de puntuación de aquellas iniciativas promovidas por mujeres.
	5- Planteamiento de la intervención singular de las mujeres en cada una de las líneas o medidas de ayuda.
	6- Capacitación en autoestima, liderazgo, gestión del tiempo, etc..., que permita a las mujeres asumir los cargos directivos con seguridad.

3.7. LENGUAJE.

<i>MEDIDAS ADOPTADAS</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>Adaptación del lenguaje a la realidad social</i>	1- Introducción del lenguaje no sexista en las organizaciones públicas y privadas.
	2- Revisión y corrección de documentos administrativos.
	3- Utilización del lenguaje no sexista en acciones formativas.



3.8. RECOMENDACIONES A REALIZAR EN MATERIA DE IGUALDAD.

- ⌘ La participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades gestoras de los programas (asociaciones, mancomunidades, etc.).
- ⌘ Inclusión de las Asociaciones de Mujeres de la zona en los G.A.L. que gestionan programas de desarrollo.
- ⌘ Creación de una Unidad de Género responsable del cumplimiento de integración de igualdad de oportunidades.
- ⌘ Sensibilización a toda la cadena de agentes participantes en la gestión sobre la importancia de incorporar el principio de igualdad de oportunidades.
- ⌘ Realización de un plan de formación continua en igualdad de oportunidades dirigido a todas las personas participantes en el proceso de gestión.
- ⌘ Asesoramiento permanente a los/las actores en las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- ⌘ Seguimiento continuo y sobre el terreno de cuál está siendo la aplicación real del principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas (elaboración de un Informe Anual de igualdad de oportunidades)
- ⌘ Creación y coordinación de grupos temáticos de igualdad de oportunidades.
- ⌘ Incorporación de un capítulo específico del impacto de género en cada Informe de Ejecución.

Incorporación de la I.O. en gestión y ejecución del proyecto

- ☉ Colaboración con el organismo de Igualdad del nivel territorial o sector apropiado a cada caso.
- ☉ Incorporación de medidas y actuaciones específicas de igualdad de oportunidades.





*Incorporación
de P.G. en el
proceso de
Seguimiento y
Evaluación.*



Incorporación de P.G. en el proceso de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación deben ser entendidos, como procesos continuos interrelacionados, que permiten, a los diferentes actores que intervienen en el proyecto, disponer de información actualizada sobre el desarrollo del proyecto y cada una de sus actuaciones con el fin de poder mejorarlas, consolidarlas, o ilustrar futuras actuaciones.


El sistema de seguimiento y evaluación debe ser entendido como una herramienta de aprendizaje permanente que contribuye a:

- ④ Facilitar procesos de adaptación y posibles cambios de las acciones inicialmente planificadas, aplicando procedimientos que ayuden a la detección de desviaciones entre los resultados y los objetivos previstos en el proyecto en cada momento y ofrezcan pistas para la resolución de las mismas.
- ④ Hacer visible la experiencia desarrollada generando instrumentos y documentos de reflexión que faciliten tanto la difusión de las experiencias positivas como el análisis de los errores cometidos.

La perspectiva de género y sus aspectos teórico-prácticos van a constituir el marco metodológico desde el que interpretar e interrelacionar los elementos de aplicación y medición cuantitativos y cualitativos que caracterizan a todo proyecto. Si ésta perspectiva ha estado integrada en cada una de las fases, el proceso evaluativo se simplifica, puesto que ya tendremos establecidas gran parte de las variables e indicadores de análisis.

En el proceso evaluado, al igual que en el resto de fases, la estrategia debe ser dual: Debemos incorporar la perspectiva de género en todas las dimensiones y estadios del proceso y valorar de manera específica las acciones a favor de las mujeres.





Incorporar el mainstreaming de género en la evaluación aporta un valor añadido al proyecto por numerosos motivos, entre los que destacamos:

- Permite comprobar los efectos diferenciados que las intervenciones tienen en los hombres y en las mujeres del medio rural y el análisis de sus causas, en lo que se refiere tanto al nivel de realización, como de resultados e impacto.

- Favorece la reflexión acerca de la presencia e incorporación de la perspectiva de género en el proyecto y sobre el principio de igualdad de oportunidades en general, entre los diferentes agentes.

- Incorpora a las mujeres al proceso de construcción del proyecto y con ello al desarrollo de su entorno, al ser agentes clave dentro del proceso de seguimiento y evaluación.

- Contribuye a que las diferentes instituciones puedan identificar medidas y métodos exitosos a la hora de producir cambios en las relaciones de género y a poner de manifiesto otras que perpetúan las desigualdades existentes.

RECOMENDACIONES PARA EVALUAR DESDE LA P.G. LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL

La evaluación presenta numerosas complejidades metodológicas en general. Su diseño debe estar adaptado a las características de cada una de las intervenciones, y desarrollarse paralelamente a la gestión del proyecto. Pero cuando nos referimos a evaluar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en un programa de desarrollo rural, o integrar la Perspectiva de Género en el mismo, el proceso se complica.

A continuación recogemos algunas orientaciones a tener en cuenta en cada una de las etapas de evaluación:

Intervenciones de desarrollo rural desde la perspectiva de género

En el enfoque: Recomendamos incorporar un enfoque dual dentro de la evaluación. Establecer indicadores que nos permitan identificar y analizar las acciones específicas de igualdad de oportunidades e indicadores para valorar la incorporación transversal del enfoque género.

El diseño de la evaluación del principio de igualdad de oportunidades debe ser un proceso consciente y sistemático.

Es necesario, por tanto, que exista, en el diseño de la evaluación, una voluntad de indagar sobre las repercusiones que en hombres y mujeres tiene la intervención y como influye ésta en las relaciones de género.

Los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación: Entre los objetivos generales de la evaluación, deben incorporarse referencias, específicas a la intención de indagar sobre los efectos de las intervenciones en la igualdad de oportunidades y en las relaciones de género.

Se deberán incluir objetivos específicos que definan los aspectos más importantes en los que se centrará la evaluación sobre la igualdad.


Los objetivos cuantitativos tiene que estar desagregados por género.

Los equipos de evaluación, ya sean internos, externos o mixtos, tienen que contar con personal con formación experiencia y ante todo sensibilidad hacia el análisis de género.

En caso necesario se deberá contar con entidades expertas que asesoren el proceso evaluador, tanto internas si existieran como Unidades de Género o externas.

En el caso de la evaluación externa se establecerá como requisito en las bases de licitación.





Se debe incluir a todos los actores que intervienen en el proyecto: decisores/as, políticos, personas que intervienen en el proceso. En relación a los actores de evaluación recomendamos que se integre a todos los grupos que intervienen en el desarrollo del proyecto: decisores, políticos, personas que intervienen en la toma de decisiones estratégicas, equipos técnicos y de gestión, etc...

Es importante vigilar que al contar con estos grupos se tenga en cuenta la presencia de mujeres en un número suficientemente significativo en función del diseño muestral por el que optemos y siempre que sea posible en paridad, entidades que representen sus intereses y expertos/as en género.

En relación al método recomendamos que se opte por una combinación de metodologías entre las que predominan:

- Cuantitativa, pero ante todo cualitativa. Se propone la combinación del análisis de indicadores cuantitativos, desagregando la información por sexos y de elementos cualitativos que permitan analizar causas, efectos, etc.

- Participativa. Que integre a los diferentes actores y cuidando especialmente la participación de las mujeres y entidades relacionadas con la igualdad de oportunidades.

- Orientada a la acción. Por la posibilidad que ofrece para convertir las conclusiones de la evaluación de la igualdad de oportunidades en actuaciones que lleven al cambio en las relaciones de género.

- Que incorpore la evaluación previa de impacto de género, (por ejemplo SMART), tanto global como parcial.

En relación a las técnicas: Éstas son similares a las utilizadas en investigación social. Variarán en función del momento, la información a obtener y la medida a valorar. En base a las orientaciones metodológicas sugerimos:

Intervenciones de desarrollo rural desde la perspectiva de género

Priorización de técnicas cualitativas: entrevistas en profundidad, cuestionario de preguntas abiertas, grupos de discusión, grupos focales, etc..

Que permitan obtener información desagregada por sexo y comparaciones.

Que la muestra contenga mujeres, entidades que defiendan sus intereses, expertos/as en género.

En relación a las áreas de análisis recomendamos incluir entre las áreas de análisis para valorar la incorporación del principio de I.O. las propias de los programas de desarrollo rural, tales como LEADER o PRODER:

- La estructura de organización y gestión del proyecto, incidiendo en los grupos de decidores/as.
- El programa en su globalidad y cada una de las medidas que lo integran.
- El territorio como entramado de relaciones de género.
- La población objeto de intervención y del territorio en su conjunto.

Dependiendo del momento de evaluación y del estadio y evolución del propio proyecto, las áreas de análisis pueden variar.

En relación a los sistemas de indicadores recomendamos incluir indicadores de género para cada una de las fases y medidas del proyecto, establecer indicadores desagregados por sexo, incluir indicadores cuantitativos pero ante todo cualitativos, incluir indicadores de realización y los procesos, los resultados, y el impacto personal y social.





En relación a momentos recomendamos:

-Ex-ante: La evaluación ex-ante es especialmente importante a la hora de valorar la incorporación de la perspectiva de género. Podría adquirirse como práctica para el análisis de todas y cada una de las intervenciones que se emprendan desde el proyecto, constituyendo una evaluación previa de impacto de género. En la evaluación ex-ante se puede valorar la pertinencia (cómo puede contribuir a la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres) y coherencia interna (en qué medida las actuaciones incluidas están diseñadas para mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres), coherencia externa (grado de relación de las actuaciones programadas en materia de Igualdad de Oportunidades con las directrices y estrategias ya existentes a nivel territorial nacional o comunitario).

-Intermedias y final: Es importante realizar una primera evaluación intermedia en una fase inicial del proyecto, de manera que se pueda vigilar la incorporación real en el sistema de gestión (representación de las mujeres en los órganos de gestión, proceso de toma de decisiones, bases de selección de personal no discriminatorias, etc...). Con carácter general se deben evaluar la eficiencia, eficacia, durabilidad, y los procesos del proyecto en la consecución de los objetivos de género.

Así mismo el proyecto deberá indagar sobre los aspectos específicos del programa, incorporando la visión de género, por ejemplo en el caso de LEADER+: la innovación, el enfoque ascendente, trabajo en red, etc. Orientados hacia la consecución del principio de I.O.

-Ex-post: Que mida el impacto y el efecto y recoja aprendizajes para las instituciones. Constituye uno de los principales instrumentos de capacitación de las instituciones y organizaciones que operan en el ámbito del desarrollo rural.

Intervenciones de desarrollo rural desde la perspectiva de género

Por último, en relación a los resultados de evaluación recomendamos la presentación de resultados a través de informes de carácter general que incorporen la perspectiva de género e informes específicos sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades.

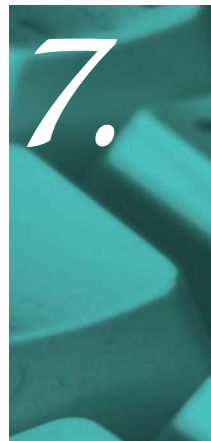
Los informes deben contener recomendaciones para mejorar la incorporación del mainstreaming de género.

Debe cuidarse el lenguaje, ser debatidos por todos los actores del proyecto y que identifique prácticas exitosas.





*Buenas
prácticas.*



Buenas prácticas

BUENAS PRÁCTICAS ORIENTADAS A LA INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES DE DESARROLLO RURAL

Teniendo en cuenta las estrategias de intervención desarrolladas en los apartados anteriores, en este epígrafe se ofrecen unas orientaciones prácticas sobre cómo se puede incorporar la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo Rural.

La perspectiva de género debe ser incorporada en todos los planes de desarrollo rural, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas.

Diversos son los actores que toman parte en este proceso: políticos/as, que tienen la responsabilidad de la decisión, Grupos de Acción Local, profesionales que trabajan en las administraciones públicas, en el ámbito de las empresas o en el tercer sector, investigadores/as que analicen la realidad social, y agentes de igualdad,...

Este Capítulo está orientado a la sistematización de las experiencias del Proyecto Equal Enlazadas. La categorización y descripción de estas experiencias forma parte de las actividades realizadas en el desarrollo de las medidas tendentes a la consecución de los objetivos pretendidos.

1. ENLACES DE IGUALDAD

Se trata de una figura creada por el proyecto EQUAL Enlazadas en todas las entidades miembro de la Agrupación de Desarrollo Veredas del Júcar.

La función de los/las enlaces de igualdad es la de incorporar la perspectiva de género y la Igualdad de Oportunidades en todas las



entidades miembro de la A.D., favoreciendo el desarrollo de acciones positivas y su mantenimiento una vez acabado el proyecto.

Los/las enlaces de igualdad de oportunidades son trabajadoras o trabajadores de las entidades miembro de la A.D. que asumen la función de vigilar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en dichas entidades. Su objetivo principal sería el de implantar un Plan de Acción Positiva en las entidades correspondientes, que suponga el eliminar los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que dan en la plantilla, mejorando y optimizando los recursos humanos de la propia entidad.

A través de este trabajo se pretende detectar en la política de recursos humanos del Ayuntamiento o la entidad situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres para analizar sus causas y arbitrar propuestas y soluciones innovadoras, equilibrar el nivel de responsabilidades de ambos sexos en el ámbito laboral del Ayuntamiento o de la entidad, proporcionando a las mujeres la oportunidad de mostrar sus capacidades profesionales, conseguir adaptar el trabajo y mejorar y ajustar las condiciones laborales a las necesidades familiares de ambos sexos y de las mujeres de cara a la posibilidad de ser madres, velar por el uso de un lenguaje neutro, no sexista, en la actividad diaria del Ayuntamiento o la entidad, formar en materia de Igualdad de Oportunidades a responsables de los recursos humanos, personal de los servicios adscritos al ayuntamiento o a la entidad, agentes que planifican la oferta formativa, comités de empresa, centrales sindicales y otros a fin de introducir la perspectiva de género en sus respectivas actuaciones, e impulsar la transferencia de las buenas prácticas que se generen con la puesta en marcha del proyecto a otras instituciones y empresas privadas, de modo que el Ayuntamiento o la entidad actúe como modelo para ellas.

Entre sus funciones destacan:

- Participación en el diagnóstico de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la entidad.

Buenas prácticas

- ② Colaboración en el diseño y desarrollo de planes de acción positiva.
- ② Seguimiento y evaluación de la implementación de los planes de acción positiva.

Su papel es el de intermediar entre la entidad, la plantilla y los centros de enlaces y recursos para la incorporación de la igualdad de oportunidades.


2. GUIA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

Guía que orienta a los y las enlaces de igualdad de las entidades miembro de la AD, en la implantación de un Plan de Acción Positiva en la entidad. Incluye información sobre cada una de las fases a seguir para lograr el objetivo, desde el logro del compromiso de participación, la sensibilización de responsables y plantilla, el diagnóstico de la situación de partida, la programación de acciones de acción positiva, la puesta en marcha del Plan y el seguimiento y difusión de los resultados.

3. MESAS SECTORIALES DE IGUALDAD

Se trata de un mecanismo de participación que fue creado en un principio por la Asociación para el Desarrollo de la Manchuela de Albacete, y posteriormente se han creado en la comarca de Mancha Júcar-Centro.





Se considera un sistema muy beneficioso para potenciar la participación de la población local en los procesos de desarrollo ya que es una plataforma de participación abierta a toda la población de la comarca.

Objetivos de las Mesas de Igualdad:

-Reflexionar sobre la situación de las mujeres y hombres en nuestra comarca y si se dan situaciones de desigualdad en los ámbitos siguientes: social, laboral, económico, familiar, educativo, ocio y participación en la comunidad.

-Analizar dicha situación e indagar sobre sus causas.

-Hacer propuestas a la Junta Directiva de la ADI relativas a cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Funciones de las Mesas de Igualdad:

-Contribuir, con la información que generen, en la toma de decisiones de las políticas municipales y comarcales que contemplen una mayor participación de la mujer.

-Aportar información relevante a la hora de evaluar la presencia del principio de igualdad de oportunidades en los programas de desarrollo rural.

-Servir para investigar necesidades en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

-Ser un instrumento permanente para el contacto y participación de la sociedad comarcal dentro de sus actividades y fines.

Buenas prácticas

En definitiva, sus funciones principales serían el estudio, impulso, informe y propuesta de actuaciones dentro de un sector o programa de interés para la comarca.

En cuanto a su funcionamiento, la Mesa de Igualdad tiene carácter consultivo. No obstante, los órganos de la ADI podrán delegar en ella parte de sus competencias o establecer el carácter preceptivo de sus informes como previo a la toma de decisiones. No tiene capacidad ejecutiva. Sus propuestas pasan a la Junta Directiva de la Asociación, que será la que en último término decida.


Su funcionamiento es democrático y será la propia mesa la que acordará su régimen de sesiones, la periodicidad y fecha de las mismas.

4. COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Se trata de un mecanismo que pone en marcha el programa EQUAL Enlazadas y que se constituye en mayo de 2006. Entre sus objetivos están:

- 🌐 Velar por que se integre la perspectiva de género en todas las actuaciones de las entidades miembro del proyecto Equal Enlazadas, en colaboración activa con los enlaces de igualdad.
- 🌐 Asesoramiento, acompañamiento, seguimiento y evaluación del trabajo a desarrollar por los /as enlaces en cada una de las Entidades miembro de Equal Enlazadas
- 🌐 Elaboración de un plan de trabajo para implementar por dichos/as enlaces en su ámbito respectivo.



- 
- Elaboración de un protocolo de actuación con los Centros de la Mujer para todos los asuntos relacionados con las/los enlaces.

Integran dicho comité, el Foro Comarcal de Mujeres de la Manchuela Conquense, el personal técnico de Equal Enlazadas, el personal técnico de los Centros de la Mujer, y la Asociación de mujeres empresarias de la Roda. Se reúnen cada dos meses.

5. PLANES ESTRATÉGICOS COMARCALES

Desde el proyecto ENLAZADAS, se ha colaborado con los diferentes GAL del territorio en la elaboración de los Planes estratégicos comarcales. Se han creado las metodologías e instrumentos necesarios para la aplicación del Mainstreaming de género en los programas de desarrollo rural que permitirá por un lado ensayar el método y los instrumentos y por otro disponer de actuaciones concretas y buenas prácticas teniendo en cuenta varios niveles de actuación:

- en la propia organización y gestión del proyecto.
- en cada una de las fases del desarrollo del proyecto.
- incorporación de medidas y actuaciones específicas de igualdad de oportunidades.

Los resultados son la Elaboración de una guía para la incorporación de la Perspectiva de Género en los programas y proyectos de desarrollo Rural, así como la Difusión y transferencia del material y la metodología para su incorporación en nuevos programas de desarrollo rural a escala regional .

Buenas prácticas

6. GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO RURAL

Incluye tanto el marco metodológico como instrumentos específicos para cada fase (diagnóstico, aplicación, seguimiento, evaluación y medición del impacto) nivel de intervención (gestión del proyecto y desarrollo del mismo) y las aplicaciones prácticas que se realicen de manera que sirvan de ejemplo para su posterior uso.

Para la elaboración de esta guía se han seguido los siguientes pasos:

-Análisis de fuentes documentales y posibles instrumentos con objetivos coincidentes para todo el proceso o para actuaciones concretas de los programas.

-Análisis de las diferentes normativas.

-Evaluación de la presencia del principio de I.O. en los programas de desarrollo.

-Elaboración de informe diagnóstico y propuestas de intervención.

Es el documento de referencia elaborado en forma de guía o manual para la incorporación del *mainstreaming* de género en los programas y proyectos de desarrollo rural, que incluye tanto la metodología como los instrumentos a utilizar en cada fase y actuación, así como las propuestas a incorporar y los resultados de las aplicaciones prácticas.



7. CONVENIO COLECTIVO

Nace por la necesidad de regular jurídicamente las relaciones laborales de los/as trabajadores/as de la Asociación de Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense.

En este sentido, este Convenio Colectivo aborda una serie de materias y contenidos desde una perspectiva innovadora que espera conseguir como resultado una mejora global tanto en los ámbitos de gestión de la asociación como las condiciones de vida y trabajo de los/las trabajadores/as que prestan su servicio en la misma.

Asimismo, a través de este Convenio, y fruto de la especial relación de colaboración con el proyecto EQUAL ENLAZADAS, ADI-MAN destaca y deja constancia de la incorporación de nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a garantizar, reforzándolo, el principio de igualdad de oportunidades.

Por ello, los firmantes del presente Convenio garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, poniendo especial atención en:

- el acceso al empleo.
- la estabilidad en el empleo.
- la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- la formación y promoción profesional.
- creación de un ambiente laboral exento de acoso sexual
- así como cualquier otra que garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Buenas prácticas

8. MODELO DE GESTIÓN


El Proyecto Equal Enlazadas en colaboración con el grupo de acción local ADIMAN de dicha comarca ha elaborado un modelo de gestión interno para dicha entidad, para una mejor gestión y organización de los programas y proyectos. El objetivo desde el Proyecto Equal Enlazadas ha sido incorporar la perspectiva de género en la elaboración de éste y velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre todos-as los-as trabajadores-as, así como en los socios-as y beneficiarios-as de las actuaciones llevadas a cabo en ADIMAN. De esta forma se han realizado medidas de sensibilización y concienciación hacia el equipo de técnicos-as de ADIMAN sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en toda actuación llevada a cabo dentro y fuera del entorno rural.

9. GESTIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS

Se vienen desarrollando este tipo de actuaciones desde el inicio del proyecto Equal Enlazadas, atendiendo a las necesidades formativas de las mujeres que integran el territorio que compone la A.D. Veredas del Júcar, para facilitarles la incorporación al mundo laboral.

Se llevan a cabo acciones formativas como el “Curso para socias de cooperativas”, cuyo objeto es fomentar la participación activa de las socias de cooperativas, propiciando su ascenso a cargos directivos y a los órganos de decisión. A través de esta formación se consigue la capacitación en dirección y gestión de cooperativas, formación para el desarrollo de habilidades directivas desde la perspectiva de género, de modo que las socias estén cualificadas para el desempeño del cargo, introduciendo un nuevo modelo de gestión y dirección en nuestras cooperativas.





Otro ejemplo de estas acciones formativas es el “Curso de Creación y Gestión de Empresas”, cuyo objetivo es dotar a las mujeres de los instrumentos necesarios para la creación y gestión de un proyecto empresarial. El curso se divide en diferentes módulos:

- constitución de una empresa y plan de empresa.
- técnicas económicas y financieras.
- formas de economía social, gestión fiscal y laboral.
- igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- respeto al medio ambiente.

El desarrollo de estos módulos proporcionan a las usuarias el conocimiento de las distintas áreas de gestión empresarial, lo que les permite crear, desarrollar y controlar su propia empresa de manera más eficiente, alcanzando un estimado grado de especialización que les facilite la búsqueda y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio ante el mercado de trabajo. Supone despertar en el colectivo femenino la iniciativa de confeccionar y desarrollar su propia idea de negocio.

10. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

El equipo técnico de Equal Enlazadas viene desarrollando actuaciones relacionadas con la impartición de módulos de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos como Talleres de Empleo, colegios, Institutos de Enseñanza Secundaria, Programas de Integración Social,...

Buenas prácticas

Con estas acciones, lo que se pretende es sensibilizar y concienciar a las personas, sobre todo jóvenes, de la importancia de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.

También se han impartido Talleres Empresariales con el objetivo de fomentar el espíritu empresarial entre el alumnado, especialmente entre las alumnas. Es un instrumento útil en el que se podrán apoyar los y las nuevas promotoras empresariales, que servirá de acercamiento a la información necesaria y los pasos que se deben dar para crear una empresa, y hará que el alumnado considere la creación de empresa como una salida profesional más.


Su contenido gira en torno a la elaboración de Planes de Empresa desde una perspectiva de género, contemplada en sus distintas fases: presentación del proyecto empresarial y del promotor/a, descripción del par producto-mercado, Plan de Marketing, Plan de producción, Organización y Recursos Humanos, Plan económico financiero, Formas jurídicas y trámites de creación de empresas y Valoración final y viabilidad.

11. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN DEL EMPRESARIADO

El objeto de dicho material es desmontar las percepciones que el empresariado tiene respecto a la participación de las mujeres en el mundo laboral y que son consecuencia de la distinta asunción de roles entre mujeres y hombres en la sociedad.

Dentro de esta guía encontramos información sobre lo que son los estereotipos de género, definidos como modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, también información sobre el nuevo plan regional de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Castilla - La Mancha, junto con otra información de interés para el empresariado.





Este material también contiene información sobre las diferentes bonificaciones Estatales a la contratación indefinida, dirigidas a mujeres desempleadas, víctimas de violencia de género, también aparecen el tipo de ayudas a personas mayores de 45 años y a personas jóvenes entre 16 y 30 años, por otro lado, quedan reflejadas las ayudas que se ofrecen a la contratación de otros colectivos y situaciones especiales. También se reflejan los diferentes incentivos que desde la junta de comunidades de Castilla la Mancha se ofrece al empresariado a través de diferentes bonificaciones.

Otro aspecto a destacar de esta guía son los diferentes ejemplos de buenas prácticas en materia de conciliación desarrollados por diferentes empresas.

12. AUDITORÍA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

El objetivo es analizar la situación en la que se encuentra el empresariado en cuestiones de género. Desde el proyecto Equal ENLAZADAS, se ha intervenido en las empresas con el propósito de realizar una “Auditoría de género” de manera que se pueda analizar cual es la situación de las mujeres en el tejido empresarial y determinar los obstáculos y frenos que impiden y ralentizan el establecimiento de la plena igualdad de mujeres y hombres relacionados, de alguna manera, con estas empresas (relación laboral, empresarial, de propiedad, accionarial, etc.).

Una parte importante de las actuaciones del proyecto, está formada por el análisis e investigación continuada de la realidad de los tres territorios (Manchuelas de Albacete y Cuenca y La Mancha del Júcar), que conforman el ámbito de actuación del proyecto EQUAL Enlazadas. Enlazadas es un proyecto que pretende la creación de condiciones para que se establezca la igualdad de oportunidades en todo el entramado social, laboral, económico, político, cultural y en

Buenas prácticas

definitiva de todas las organizaciones de nuestro ámbito de actuación. Dentro de las organizaciones uno de los lugares donde es más necesaria la intervención es en el tejido empresarial de los tres territorios, ya que es el espacio donde más patente se deja la integración sociolaboral de las mujeres.

El trabajo se ha llevado a cabo a través de la realización de entrevistas en cuestión de género en las empresas seleccionadas de las tres comarcas pertenecientes al ámbito de actuación del proyecto Equal Enlazadas, a través de un cuestionario para la obtención de información general y cuantitativa en las citadas empresas. Del análisis de los datos obtenidos se ha publicado un estudio.

13. ESTUDIO CUANTITATIVO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN LAS TRES COMARCAS

El objetivo del estudio es determinar la situación sociolaboral de la mujer en la zona de intervención, concreta la situación de la mujer en el espacio privado, dentro del mismo territorio y da a conocer las necesidades y aspiraciones de la mujer en este territorio.

Con el presente trabajo, se han buscado la consecución de tres objetivos, por un lado el determinar la situación laboral de la mujer en la zona de intervención del programa EQUAL Enlazadas, por otro el concretar la situación de la mujer en el espacio privado, dentro del mismo territorio y por último conocer las necesidades y aspiraciones que tiene la mujer en este territorio.

El diseño utilizado en el estudio, es el diseño correlacional, con la utilización de un cuestionario que combina la capacidad de distribuir las observaciones y que a la vez permite el desarrollo de dichas distribuciones, ante lo que se ha optado por combinar estrate-



gias cuantitativas y cualitativas a través de la inclusión en dicho cuestionario de preguntas cerradas, abiertas y mixtas, lo que posibilitará un conocimiento más profundo de la realidad de la mujer en el territorio objeto de investigación.

Considerando el estudio-evaluación como un programa orientado al cambio de la situación, deberá apoyarse en los aspectos positivos de la situación y contrarrestar los aspectos negativos de la misma.

14. ESTUDIO CUALITATIVO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN LAS TRES COMARCAS

Los objetivos del estudio son:

-Conocer la situación de las mujeres en el territorio de La Manchuela de Albacete, de la Manchuela Conquense y de Mancha Júcar-Centro.

-Profundizar en las distintas situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, familia, educación, ocio y participación social.

-Averiguar cuáles son las principales razones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Las categorías de análisis han sido:

-Estereotipos Y Roles Sociales.

-Mercado Laboral.

-Formación Y Educación.

-Participación Social Y Política.

La metodología cualitativa no solo no utiliza cuestionarios ni cuantifica las respuestas, sino que analiza e interpreta el lenguaje para encontrar el sentido oculto del fenómeno social que investiga.

Requieren un gran sentido común, sin hacer juicios previos y con gran capacidad de curiosidad y escucha.

Se obtienen resultados científicos, se caracterizan por la subjetividad y se investigan discursos.

15. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Es un método cualitativo, que se utiliza para conocer algunos aspectos de la realidad y que puede ser complementario de otros métodos cuantitativos.

Esta técnica es muy útil para buscar explicaciones. Supone una vía a través de la cual las personas expresan ideas y opiniones.

Se denominan también “reunión de grupo” o discusión de grupo. Se basa en el grupo como unidad representativa que expresa unas ideas: valores, opiniones, actitudes, ... dominantes en un determinado estrato social. Los participantes se seleccionan porque tienen ciertas características comunes que les relacionan con el objeto de la discusión, de manera que les facilite el intercambio de opiniones sobre aspectos que todos conocen.

Los participantes expresan sus opiniones sobre un tema de interés común y aportan informaciones sin modificar las de los demás; no se trata de un intento de imponerse sino de aportar unas ideas.





Bibliografía.

8.

Bibliografía

Conclusiones de las Jornadas con la Federación de Municipios y Provincias. Toledo, 6 Septiembre 2006. Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural.

Diario Oficial de la Unión Europea 25.2.2006. Decisión del Consejo sobre las directrices estratégicas comunitarias de desarrollo rural (período de programación 2007-2013).

Directrices Estratégicas Comunitarias de Desarrollo Rural (Periodo De Programación 2007 - 2013). Doce L / 55 25.2.2006.

Evaluar el Valor Añadido del Enfoque Leader. Cuaderno Metodológico N^o 4 Del Observatorio Europeo Leader.

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal En clave de culturas.

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

Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales. Instituto de la Mujer.

Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales. Instituto de la Mujer.

Igualdad de Oportunidades en el Marco Estratégico Nacional de Referencia. Instituto de la Mujer. Junio 2006.

Igualdad de oportunidades en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo 2007 - 2013. UAFSE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Investigación sobre la situación de la mujer en las comarcas de Mancha Júcar Centro, Manchuela Albacete y Manchuela conquense. Proyecto EQUAL ENLAZADAS

La Evaluación de Programas de Desarrollo Rural. Javier Esparcia Perez. Universidad de Valencia.

La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción. Guía práctica de aplicación. UAFSE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Leader +. Orientaciones para la Evaluación Previa. ec.europa.eu/agriculture/rur/leaderplus/guidelines/eval_es.pdf.

Manual de identificación, formulación y evaluación de proyectos de desarrollo rural. Horacio Roura y Horacio Cepeda. ILPES CEPAL. Serie manuales. Naciones Unidas. 1999.

Metodología para la evaluación de programas de desarrollo rural. www.infoagro.com.

Orientaciones para la evaluación previa de los Programas Operativos Feder 2007 - 2013. Versión Provisional 20 De Junio De 2006.

Orientaciones para la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones del FEDER para el periodo 2007-2013. - fases de programación y evaluación previa -. Instituto de la mujer. Mayo 2006.

Plan Estratégico Regional de Desarrollo Rural.

Programas Operativos FEDER 2007-2013. Propuestas y Observaciones del Instituto de La Mujer al Documento. Instituto de La Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sistema de Seguimiento y Evaluación de intervenciones de desarrollo rural desde la perspectiva de género. Equal Enlazadas 2006.

Un Marco para la integración del principio de la Igualdad de género en los nuevos Programas del FSE. Informe del Grupo de Trabajo Ad Hoc de los Estados Miembros sobre la Igualdad de Género y la integración de la perspectiva de género. Junio de 2006.





Glosario.

9.

Glosario

En este glosario hemos incluido las palabras y expresiones que más usualmente se utilizan en la práctica diaria del Enfoque Integrado de Género en cualquier ámbito al cual éste se aplique. Resultará muy útil para conocer y utilizar la terminología con propiedad. Está ordenada por orden alfabético.

A.


ACCIÓN POSITIVA: La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

También son llamadas acciones afirmativas, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

ACOSO SEXUAL: Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos





principales: una declaración de criterio, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones GLOSARIO DE TÉRMINOS Proyecto Equal En Clave de Culturas disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

AGENTE DE I.O. entre HOMBRES y MUJERES: Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

AGENTES DE SOCIALIZACIÓN: Acervo de instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir así como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetuación de sus estructuras: la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación.

ANDROCENTRISMO: La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o

Glosario

negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

ASIGNACIÓN DE GÉNERO: Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

B.

BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que se supone masculino. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.



C.

COEDUCACIÓN: Se viene definiendo como un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.

La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.

CONCIENCIA DE GÉNERO: Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y PERSONAL: La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

Glosario

La ambigüedad conceptual del término conciliación no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA: Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir, a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.


D.

DEMOCRACIA PARITARIA: Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.

Los movimientos de mujeres a nivel europeo entienden la democracia paritaria más bien como un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado o doméstico.

El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalen-





tes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia.

DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN: La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo éste motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Fórmula mediante la cual se busca garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

DIVERSIFICACIÓN OPCIONES PROFESIONALES: La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género.

Glosario

Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que dificultan el ejercicio de la igualdad de oportunidades.


DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

DOBLE JORNADA: Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

E.

ENFOQUE INTEGRADO GÉNERO (o *mainstreaming* o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género): La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas.





Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad etc...

En España el término Mainstreaming ha venido traduciendo-se como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género.

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Glosario

ENLACE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Son trabajadoras o trabajadores de las entidades miembro de la A.D. que asumen la función de vigilar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en dichas entidades. Su objetivo principal sería el de implantar un Plan de Acción Positiva en las entidades correspondientes, que suponga el eliminar los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que dan en la plantilla, mejorando y optimizando los recursos humanos de la propia entidad.


EMPODERAMIENTO: El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el poder de amenaza, el poder económico, el poder político, el poder integrador o el poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad, entre otros.

Así, el significado de empoderamiento siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder.

Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de





decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

EQUIDAD DE GÉNERO: El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

ESTEREOTIPOS: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica.

La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

Glosario

F.

FEMINISMO: Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/genero y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

FLEXIBILIZACIÓN: Se refiere al conjunto de medidas tomadas por gobiernos, empresas y trabajadores para eliminar restricciones y cargas, de forma que resulte posible la adaptación a las mayores exigencias de competitividad internacional y a las cambiantes exigencias de la economía de la información. Los factores aludidos han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones, algunas de las cuales no responden a la forma típica de empleo (contrato indefinido, protección social, jornada completa y lugar de trabajo determinado).



G.

GÉNERO: Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socio-culturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

I.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (I.O.): Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO: La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.

Glosario

Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES: Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

INDICADORES DE GÉNERO: Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

M.

MACHISMO: Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.



MAINSTREAMING DE GÉNERO: (Ver Enfoque Integrado de Género)

MALTRATO DE MUJERES: Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

MISOGINIA: La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en un estado de ascetismo. En la teoría feminista la misoginia esta reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

N.

NUEVO CONTRATO SOCIAL: Término que hace referencia a la necesidad de desarrollar un nuevo acuerdo entre hombres y mujeres que esté basado en la corresponsabilidad, que nos permita compartir el trabajo asalariado, las responsabilidades familiares y el cuidado a las personas dependientes, el poder y la toma de decisiones: en definitiva, compartir la vida. Es un desafío que incumbe no sólo a las mujeres sino a toda la sociedad.

Glosario

P.

PATRIARCADO: La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cual define el patriarcado como el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.

PERMISO POR MATERNIDAD: Licencia a la que tiene derecho un a mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

PERMISO POR PATERNIDAD: La Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral regula que el permiso por maternidad es un derecho que puede ser cedido al padre una vez agotadas las semanas obligatorias de permiso para la madre. Los supuestos están recogidos en dicha ley, y serán modificados con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO: Enfoque activo de la planificación en el que se toman en cuenta, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente todo lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.



R.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente (menores de 16 años, mayores de 65) y la población en edad potencialmente productiva (de 16 a 65 años).

REPARTO DE RESPONSABILIDADES: Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a este va el concepto de reparto de cargas domésticas, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: La palabra rol se utiliza por influencia del inglés en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual.

Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como trabajo reproductivo.

Por su parte, los varones tienen asignado el rol productivo, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad productiva, como proveedores del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su

Glosario

relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como natural y por tanto desvalorizado.

S.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por trabajos típicamente femeninos (secretarias, enfermeras, maestras etc..) y trabajos típicamente masculinos (mecánicos, conductores etc..). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.


SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

SEXISMO: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

SEXO: Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SISTEMA DE GÉNEROS: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.





SORORIDAD: El concepto de sororidad proviene del latín soror, hermana, que se distingue del frater que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

T.

TASA DE PARTICIPACIÓN: Es el índice de participación de un grupo determinado expresado en porcentaje de la participación global y aplicado generalmente al empleo. Este indicador se utiliza generalmente para medir la participación en la actividad económica y se traduce en la proporción de hombres y mujeres potencialmente activos y el nivel de empleo o de búsqueda de empleo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

TRABAJO REPRODUCTIVO: (Ver Rol o Papel de género y División Sexual del trabajo).

El desempeño generalmente en el ámbito doméstico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de

Glosario

los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: (Ver Enfoque Integrado de Género).

TRATA DE S. HUMANOS Y TRATA DE MUJERES: Comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos.

La Organización Internacional para las Migraciones toma como referencia la siguiente definición: El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recibo de personas, por medio de amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, raptos, fraude, engaño, o abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o por dar o recibir pagos o beneficios, para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, para propósitos de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos. El consentimiento de una víctima de trata de personas para la explotación deliberada, será irrelevante en los casos en que se haya utilizado alguno de los medios mencionados arriba. Ésta es la definición aprobada internacionalmente. Las causas y los mecanismos son múltiples.

V.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.



Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cual se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar (la provocada principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público).

