

**Edita:** Fondo Social Europeo  
Proyecto Equal  
Universitat Jaume I

**Edició:**  
Alicia Gil Gómez y Gemma Escrig Gil

**Consejo de Redacción:**  
*Fundación Isonomía*

**Traducciones:**  
Valencià: Servei de Llengües i Terminologia  
Universitat Jaume I

**Consejo Científico Asesor:**  
Consol Aguilar, Adriana Bisquet, Pascuala Campos,  
Ana Fuertes, María Huertas, Dolores Juliano, Carmen  
Magallón, Carmen Mateu, Isabel Morant, Soledad  
Murillo, Cristina Peri Rossi, Ana Rubio, Victoria Sau,  
Julia Sevilla, Amelia Valcárcel, Teresa del Valle y  
Teresa Vicent.

**Asesora Técnica de la Edición:**  
Carme Pinyana i Garí

**Diseño:** Begoña Molina

**Maquetación:** Llar Digital

**Fotomecánica e Impresión:** Llar Digital

**Corrección:** Marta Renau Michavila

**ISBN:**

**Depósito Legal:**

**Entidad Representante:**  
Universitat Jaume I de Castellón

**Entidades Colaboradoras:**  
Red Igualdader:  
En Andalucía: Asociación de Desarrollo Rural de  
Sierra Mágina  
En Asturias: Ceder Valle del Ese-Entrecabos  
En Cataluña: Universitat Rovira i Virgili  
En Extremadura: AIMPEI Extremadura  
En Galicia: AVALIA Sociedad de Coordinación S.L.  
En Comunidad de Madrid: Centro de estudios  
Psicoanalíticos CEPYP-UNO  
En Comunidad Foral de Navarra: Consorcio de  
Desarrollo de Zona Media  
En Comunidad Valenciana: Universitat Jaume I

## FICHA CATALOGRÁFICA

**MUJERES** [recurs electrònic]:  
el proyecto / [edición, Alicia Gil  
Gómez, Gemma Escrig Gil].-Dades  
-[Madrid] : Fondo Social Europeo;  
[Castelló de la Plana]: Universitat  
Jaume I; [S.l.]: Proyecto Equal  
Igualdader, D.L. 2007

(Año 2468; 17. Desarrollo local  
igualitario)

Modalitat d'accés: World Wide  
Web Versió electrònica del mateix  
títol en paper.-Bibliografia.

ISBN:

1. Dones-Treball. 2. Drets de  
les dones. I. Gil Gómez, Alicia,  
ed. II. Escrig Gil, Gemma, ed.. III.  
Universitat Jaume I. Publicacions.  
IV. Fons Social Europeu. V. Equal  
Igualdader (Projecte). VI. Sèrie.

331. 58-055.2

Disponible al web : [http://  
isonomia.uji.es/html.php?file=docs/  
spanish/publicaciones/index.php](http://isonomia.uji.es/html.php?file=docs/spanish/publicaciones/index.php)



En 1993, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) hizo públicos los resultados de unos estudios realizados a nivel internacional, cuyo objetivo era determinar en cuánto tiempo la igualdad de las mujeres en el ámbito del empleo iba a ser plena, llegando a la conclusión de que faltaban 475 años. Esta cifra, sumada al año en que se hicieron públicos estos estudios, daba como resultado el año 2468.

Esta fecha emblemática permitía, por una parte, hacer un guiño al tiempo y, por otra, impulsar medidas destinadas a adelantar el acontecimiento. Así mismo, señalaba la meta a conseguir en el marco de las Iniciativas Comunitarias de Empleo, impulsadas por el FSE: la desegregación total por sexos del mercado de trabajo. Por último, permitía un posicionamiento crítico ante una situación de discriminación de orden mundial.

Por todo ello, decidimos nombrar, la colección «**Año 2468**», a través de la cual han sido publicados los resultados de los distintos proyectos, relacionados con la igualdad de oportunidades y el empleo.

Alicia Gil Gómez  
Coordinadora General  
Proyecto Equal Igualdader



*In memoriam*

Olaya Castells



# ÍNDICE

Prólogo.....	11
Introducción .....	15
Memoria del proyecto EQUAL Igualdader	
Alicia Gil Gómez.....	23





## PRÓLOGO

*“Si el paradigma de desarrollo humano asume la mirada de género y la lucha de las mujeres por su humanidad, al final del segundo milenio y principios del tercero, el reconocimiento civil cara a cara de las mujeres será ya el inicio de la utopía feminista: vivir en un mundo de mujeres y hombres iguales entre sí comprometidos en restaurar y recrear el mundo.”*

Lagarde, Marcela. *Género y Feminismo, Desarrollo humano y democracia*. Editorial Horas y Horas. Madrid. 1996.

Para quienes somos posibilistas y consideramos que la igualdad efectiva será un hecho, el año 2468 simboliza la luz al final del túnel. Salir de la oscuridad implica que la sociedad redima la deuda histórica que tiene con las mujeres y que genere las condiciones para que mujeres y hombres vivamos desde la plena ciudadanía. Un objetivo sencillo, un principio ético de justicia, que todavía en el siglo XXI pensemos que, por lo novedoso, sigue siendo en lo cotidiano motivo de contradicciones, sincretismos y resistencias.

La experiencia del proyecto Equal Igualdader, en el que participan ocho entidades procedentes de Andalucía, Asturias, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Navarra y la Comunidad Valenciana, constituye un paso firme en ese camino hacia la luz. Sabemos que no ha sido fácil ir dando pasos desde la diversidad que representan tantos contextos. No obstante, tres años después del inicio del proyecto, se ha conseguido tejer una red de aprendizajes e intercambio de experiencias de trabajo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que abarca tanto comarcas rurales como periferias urbanas. Ámbitos diferentes en cuanto a población, ubicación y recursos, pero atravesados por la misma realidad: la desigualdad de género. A través de estas páginas conoceremos con más detalle el proyecto y a cada una de las entidades que lo han impulsado.

Trabajo minucioso y coordinado ha sido el de la Red Igualdader, similar al de un pequeño grupo de arañas que van construyendo las condiciones para que los territorios donde desarrollan sus actuaciones salgan de la oscuridad. ¿Cuál ha sido la clave para que este proceso ya no tenga vuelta atrás? Si ya no hay retorno a la oscuridad ha sido porque la formación y la educación en género e igualdad de oportunidades de agentes sociales, personal técnico y político municipal, de la ciudadanía en definitiva, de mujeres y de hombres, ha sido una de las máximas que han guiado todo el proyecto.

En el prólogo que Amelia Valcarcel escribe en el libro de Fadela Amara *Ni putas ni sumisas*, señala que *“para preparar el complicado terreno en el que habremos de movernos sólo nos queda un recurso, la educación”*. Tenemos que aprender a avanzar en ese túnel desde otras formas de convivencia, desde otra moral, construyendo otros valores. Mirar hacia la luz significa, en palabras de Marcela Lagarde, *“recrear el mundo”*. ¿No es deseable algo tan bello?

No quisiera finalizar este prólogo sin reconocer la profesionalidad, el saber y la ilusión de todas las arañas que han hecho posible esta experiencia, que se denominó Equal Igualdader. También ese reconocimiento para quienes financiaron el proyecto pues la consecución de la igualdad de género no puede ir exenta de recursos.

Sara Ibarrola Intxusta  
Subdirectora de Planificación y Políticas de Igualdad  
del Instituto Navarro para la Igualdad

## PRÒLEG

*“Si el paradigma de desenvolupament humà assumeix la mirada de gènere i la lluita de les dones per la seua humanitat, al final del segon mil·lenni i principis del tercer, el reconeixement civil cara a cara de les dones serà ja l’inici de la utopia feminista: viure en un món de dones i hòmens iguals entre si compromesos a restaurar i recrear el món.”*

Lagarde, Marcela. *Género y Feminismo, Desarrollo humano y democracia*. Editorial Horas y Horas. Madrid. 1996.

Per als que som possibilistes i considerem que la igualtat efectiva serà un fet, l’any 2468 simbolitza la llum al final del túnel. Eixir de la foscor implica que la societat redimisca el deute històric que té amb les dones i que genere les condicions perquè dones i homes visquem des de la plena ciutadania. Un objectiu senzill, un principi ètic de justícia, que encara en el segle XXI pensem que, per nou continua sent en la quotidianitat motiu de contradiccions, sincretismes i resistències.

L’experiència del projecte Equal Igualdader, en què participen vuit entitats procedents d’Andalusia, Astúries, Catalunya, Extremadura, Galícia, Madrid, Navarra i la Comunitat Valenciana, constitueix un pas ferm en aquest camí cap a la llum. Sabem que no ha sigut fàcil anar donant passos des de la diversitat que representen tants contextos. No obstant, tres anys després de l’inici del projecte, s’ha aconseguit teixir una xarxa d’aprenentatges i intercanvi d’experiències de treball en matèria d’igualtat d’oportunitats entre dones i hòmens que comprén tant comarques rurals com perifèries urbanes. Àmbits diferents quant a població, ubicació i recursos, però als quals els travessa la mateixa realitat: la desigualtat de gènere. A través d’estes pàgines coneixerem amb més detall tant el projecte, com a cada una de les entitats que l’han impulsat.

Treball minuciós i coordinat el de la Xarxa Igualdader, de xicotet grup d’aranyes que van construir les condicions perquè els territoris on desenvolupen les seues actuacions isquen de la foscor. Quina ha sigut la clau perquè aquest procés ja no tinga tornada? Si ja no hi ha retorn a la foscor ha sigut perquè *la formació i l’educació en gènere i igualtat d’oportunitats d’agents socials, personal tècnic i polític municipal, de la ciutadania, en definitiva, de dones i d’homes, ha sigut una de les màximes que han guiat tot el projecte*. En el pròleg que Amèlia Valcarcel escriu en el llibre de Fadela Amara *Ni putas ni sumisas*, assenyala que *“per a preparar el complicat terreny en què haurem de moure’ns només ens queda un recurs,*

*l'educació*". Hem d'aprendre a avançar en aquest túnel des d'altres formes de convivència, des d'una altra moral, construint altres valors. Mirar cap a la llum significa, en paraules de Marcela Lagarde, "recrear el món". No és desitjable quelcom tan bell?

No voldria finalitzar aquest pròleg sense reconèixer la professionalitat, el saber i la il·lusió de totes les aranyes que han fet possible aquesta experiència que es va denominar Equal Igualdader. També aquest reconeixement per als que van finançar el projecte, perquè la consecució de la igualtat de gènere no pot anar exempta de recursos.

Sara Ibarrola Intxusta  
Subdirectora de Planificació i Polítiques d'Igualtat  
de l'Institut Navarrès per a la Igualtat

## INTRODUCCIÓN

Francisco Toledo Lobo  
Rector Universitat Jaume I  
Entidad Representante

Asunción Ventura Franch  
Directora del proyecto EQUAL Igualdader  
Entidad Representante

José García Vico  
Gerente de la ADR Sierra Mágina

Luis García García  
Gerente CEDER Valle del Ese-Entrecabos

Mercè Gisbert Cervera  
Vicerrectora de Política Docente y  
Convergencia al EEES  
Universitat Rovira i Virgili

M<sup>a</sup> Ángeles Ramírez Vázquez  
Presidenta AIMPEI

Luis Burgos Díaz  
Secretario de la Comunidade de Montes  
en Man Común de Vide  
(As Neves)

Lydia Gómez  
CEPYP-UNO

M<sup>a</sup> Carmen Ochoa Canela  
Presidenta Consorcio de Desarrollo de la  
Zona Media

La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina es una entidad implicada, desde hace 14 años, en impulsar un desarrollo rural sostenible en la Comarca de Sierra Mágina y, desde hace 12 años, en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las iniciativas y programas comunitarios han supuesto una herramienta fundamental en todo este proceso, cuyo objetivo principal ha sido mejorar la calidad de vida de las personas que habitan en el territorio.

Como gerente de la entidad, pienso que la Iniciativa Comunitaria Equal, en la que la ADR Sierra Mágina ha participado durante las dos ediciones de la misma, ha supuesto para la Comarca otro modo de enfocar la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ha consistido en trabajar por la eliminación de una serie de condiciones que se constituyen como obstáculos estructurales para la participación de las mujeres y que, sin embargo, han venido facilitando históricamente la participación de los varones.

Lo que motivó la participación de la ADR Sierra Mágina en el Proyecto Equal *Igualdader* fue, por una parte, la composición de la Agrupación de Desarrollo, formada por entidades avaladas por una importante implicación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y, por otra, la filosofía del proyecto, sus objetivos y su metodología, basada en el trabajo en red no sólo con las entidades socias de la Red *Igualdader* sino con los y las agentes del territorio; dicha metodología estaba en total sintonía con la forma de hacer de la ADR Sierra Mágina, que no concibe el desarrollo rural sin la participación de la población, siendo las mujeres un pilar fundamental en ese desarrollo, por lo que consideramos imprescindible su participación en los procesos de toma de decisiones. El proyecto *Igualdader* ha puesto las bases para allanar los caminos de la igualdad, capacitando a las personas con responsabilidades en el desarrollo del territorio en el análisis de la realidad desde una perspectiva de género. No obstante, y a pesar del trabajo y del esfuerzo realizado, en las zonas rurales queda aún mucho por conquistar en el proceso hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

José García Vico  
Gerente de la ADR Sierra Mágina

El Centro para el Desarrollo de la Comarca del Valle del Ese-Entrecabos, entidad a la que represento como gerente, ha estado interesado en poner en práctica el proyecto plurirregional Equal Igualdader ya desde el inicio de su gestación. No fue una decisión difícil. Los objetivos de Igualdader encajaban perfectamente con la finalidad última de nuestra entidad al tratar de propiciar un desarrollo local igualitario en los municipios que componen nuestra Comarca. Además, el proyecto hacía hincapié en los órganos de toma de decisiones y en su compromiso efectivo por sacar adelante iniciativas en las que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un objetivo irrenunciable.

Por otra parte, la Agrupación de Desarrollo estaba formada por entidades que nos ofrecían la máxima garantía, comenzando por la entidad representante, la Universitat Jaume I de Castellón, y siguiendo por el resto de entidades socias con alguna de las cuales ya habíamos tenido la suerte de compartir el trabajo en común en el Proyecto Mass-Mediación y otras nuevas, cuyo conocimiento ha supuesto una experiencia muy enriquecedora.

Por último, cabe señalar que Igualdader ha permitido reforzar y dar continuidad a la apuesta que desde el CEDER se ha hecho ya desde la anterior convocatoria Equal, con nuestra participación en el proyecto Mass-Mediación, pues es nuestra convicción que la convergencia entre las iniciativas comunitarias Equal y Leader y sus respectivos enfoques se complementan para propiciar la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres y la eliminación de la segregación del mercado de trabajo, lo que redundará en la calidad de vida de todas las personas que habitan en nuestro territorio.

Luis García García  
Gerente CEDER Valle del Ese-Entrecabos

La participación de la Universitat Rovira i Virgili en el Proyecto Equal Igualdader supuso una oportunidad de trabajar en el tema de la igualdad de oportunidades, aportando nuestra experiencia desde el campo de la educación y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Desde el Laboratorio de Aplicaciones Telemáticas a la Educación, donde desarrollaríamos el proyecto, teníamos experiencia en la organización de Planes de Formación para colectivos con dificultades de inserción laboral, entre ellos, las mujeres; por este motivo, la oportunidad que se nos ofrecía de trabajar a nivel político y de esta forma poder incidir, directamente, en las tomas de decisiones que favorecerían el Desarrollo Local Igualitario, supuso un gran reto y al mismo tiempo una gran oportunidad.

Las relaciones establecidas en nuestros territorios, gracias a otros proyectos desarrollados, nos permitirían crear una red muy diversa, implicando a diferentes tipologías de entidades que nos permitiría actuar localmente para luego incidir globalmente en el desarrollo del territorio. Al mismo tiempo, el hecho de formar parte de una estructura plurirregional nos permitiría compartir recursos y experiencias que enriquecerían todo el proceso.

En conclusión, el hecho de participar en el proyecto Igualdader nos permitiría ser referentes en el territorio en temas de Igualdad de oportunidades y de políticas de igualdad y, de esta forma, poder acercar el mundo universitario y educativo a la realidad de nuestros municipios y a las necesidades de las mujeres y los hombres que forman parte de ellos.

Mercè Gisbert Cervera  
Vicerrectora de Política Docente y Convergencia al EEES  
Universitat Rovira i Virgili



Mi nombre es M<sup>ª</sup> Ángeles Ramírez Vázquez, soy Trabajadora Social, Agente de Igualdad de Oportunidades; junto con otras compañeras decidimos crear AIMPEI el 15 marzo de 2004 con la finalidad de mediar para garantizar los mismos derechos a mujeres y hombres.

Podríamos decir que el proyecto EQUAL IGUALDADER ha supuesto el nacimiento e impulso de todo el trabajo que hoy día se lleva a cabo desde AIMPEI.

A través de un anterior proyecto EQUAL, las componentes de AIMPEI tuvimos la oportunidad de ser beneficiarias de un master en género, concretamente Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo. Fue a través de ese proyecto, y más concretamente de ese master, de donde nace la Agencia de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad en Extremadura, que posteriormente adoptaría la forma jurídica de asociación para poder participar en proyectos como el IGUALDADER.

IGUALDADER ha supuesto para AIMPEI la integración de ésta en la realidad social con el fin de mediar para que la Igualdad de Oportunidades en el empleo y en la participación social, política, cultural y económica sea una realidad al alcance de todas y todos.

M<sup>ª</sup> Ángeles Ramírez Vázquez  
Presidenta  
AIMPEI

Las Comunidades de Montes son instituciones vecinales tradicionales en Galicia, que gestionan el monte comunal de forma colectiva, sin asignación de cuotas a particulares. La "representación por casa" es la base de la Comunidad, que a través de los tiempos se ha venido entendiendo como la del "cabeza de familia", varón. Incluso hoy algunos estatutos recogen o hacen referencia a esa figura.

El hecho de que algunas Comunidades de Montes de As Neves (Pontevedra) decidieran participar en el proyecto Equal Igualdader es en sí mismo algo importante y constituye un precedente de notable significación.

Las actividades y cursos dirigidos a mujeres que se han llevado a cabo desde este proyecto han sido verdaderas acciones de empoderamiento femenino, que conllevaron el incremento de la participación de las mujeres no sólo en las Comunidades de Montes sino también en otras instituciones colectivas parroquiales.

Sobre la base del fortalecimiento colectivo de las mujeres y su incorporación a las tareas de dirección y liderazgo, las Comunidades de Montes también se fortalecen y asumen mayores competencias, tanto en lo que respecta a los usos instrumentales y ecológicos del monte vecinal, como a las infraestructuras sociales y actividades culturales que muchas veces desarrollan para mejora de la calidad de vida en la comunidad parroquial correspondiente.

Y es que las Comunidades de Montes pueden ser un instrumento esencial para el desarrollo rural gallego, pero para ello es conveniente y necesaria la participación de las mujeres, como titulares de la Comunidad. Hacernos entender esto al conjunto de la vecindad, empezando por las propias mujeres, ha sido el éxito principal de esta iniciativa por la igualdad.

Luís Burgos Díaz  
Secretario de la Comunidade de Montes  
en Man Común de Vide (As Neves)

CEPYP-UNO (Centro de trabajo psicoanalítico) es una institución que aborda, desde la fundamentación psicoanalítica, la problemática diversa y variada de los malestares que los seres humanos padecen, puesto que no existe ninguno que no tenga un origen o un efecto en lo psíquico, que no esté relacionado con el medio y que no requiera de una escucha experta para ser atendido. El psicoanálisis o es un método vinculado a la posibilidad de escuchar e intervenir sobre la subjetividad de la época o resulta un artificio que pierde sus fundamentos. Así, en las distintas áreas de CEPYP-UNO encontramos: una escuela de formación de psicoanalistas; un instituto de clínica que sostiene la posibilidad de que las personas que puedan beneficiarse de un tratamiento psicoanalítico lo hagan sin que el dinero resulte un obstáculo; un área de trabajo interdisciplinar donde se promueve el diálogo y la investigación entre diferentes disciplinas (antropología, medicina, trabajo social, derecho, educación, etc.) y el psicoanálisis en torno a distintas situaciones de sufrimiento de los sujetos y a las herramientas de las que dispone o no el/la profesional para enfrentarlas, esto es, se trata de cuidar la calidad del proceso de atención y la salud de todos/as los/as intervinientes; también encontramos programas y servicios de atención directa a determinadas situaciones y personas (un Punto Municipal del Observatorio Regional sobre Violencia de Género de la Comunidad de Madrid y un Servicio de Apoyo Especializado de Atención a Familias y Menores en riesgo de exclusión social).

En cuanto al trabajo en materia de igualdad de oportunidades, llevamos veinte años abordando el problema de la violencia de género –una manifestación sin duda de la violencia estructural y de la desigualdad– y la atención de los equipos y profesionales encargados de atender a las mujeres que la padecen. CEPYP-UNO participó también en la red Aldaba, responsable del proyecto Equal Mass-Mediación y ha colaborado en distintos proyectos Now. Nuestra participación en el proyecto Equal Igualdader ha venido determinada por toda esta trayectoria.

El hecho de que este proyecto fuese pluriregional y se centrara en la promoción del desarrollo local igualitario han sido los mayores retos e incentivos. Hemos contrastado una vez más la riqueza del trabajo en red y que la constitución de la misma se estructurase desde la diversidad y la participación igualitaria en la toma de decisiones. Nuestra área de trabajo, la Comunidad de Madrid y, en concreto, el municipio de Fuenlabrada, suponía además un contrapunto respecto del resto de entidades participantes, mayoritariamente abocadas al medio rural, del que todas/os hemos salido beneficiadas/os.

Lydia Gómez  
CEPYP-UNO

La participación del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media en el proyecto Igualdader estuvo motivada por el deseo de trabajar conjuntamente con otros territorios con el objetivo de reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y de potenciar una estrategia de desarrollo comarcal más igualitaria.

Para ello, entendíamos el sistema de trabajo en red como herramienta fundamental tanto dentro como fuera de nuestro ámbito de actuación. En nuestros municipios iba a posibilitar la creación de relaciones formales e informales que nos capacitaran como territorio a través de la sensibilización y la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la articulación de una red plurirregional que nos permitiera conocer las experiencias de diferentes comarcas y entidades, así como colaborar en la creación de herramientas de trabajo conjuntas, suponía una oportunidad de formar parte de ese proceso. En definitiva, se trataba de participar en una apuesta por un modelo de desarrollo rural en el que se tuvieran en cuenta las necesidades y expectativas tanto de hombres como de mujeres.

M<sup>a</sup> Carmen Ochoa Canela

Presidenta

Consorcio de Desarrollo de la Zona Media

MEMORIA DEL  
PROYECTO EQUAL  
Igualdader

Alicia Gil Gómez



# MEMORIA DEL PROYECTO EQUAL Igualdader

Alicia Gil Gómez

## ESTADO DE LA CUESTIÓN

25

Según consta en la web del Instituto de la Mujer<sup>1</sup>: “Ya en el *Tratado de Roma*, por el que se constituyó la CEE, se aborda en su art. 119, la igualdad de trato entre mujeres y hombres estableciendo que ‘cada Estado Miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, **la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo...**’ Posteriormente, el *Tratado de Amsterdam* fija, en su **art. 2**, que ‘la Comunidad tendrá por misión promover un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, **un alto nivel de empleo y de protección social y de igualdad entre el hombre y la mujer...**’ En esta línea el Reglamento (CE) 1260/99 integra el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en sus principios generales, en los considerandos y en el articulado. Analizando el articulado del citado Reglamento cabe indicar que, en el artículo 2.5 se señala que ‘**la Comisión y los Estados miembros velarán porque exista coherencia entre la acción de los Fondos y otras políticas y programas comunitarios, en particular en los ámbitos del empleo, de la igualdad entre hombres y mujeres ...**’ Y finalmente, el artículo 8.1 establece que las ‘acciones comunitarias se conciben como complemento de las acciones nacionales correspondientes o como contribución a éstas. Se aprobarán en estrecha cooperación entre la Comisión y el Estado miembro, y con las autoridades y organismos designados por el Estado

<sup>1</sup> <http://www.mtas.es/mujer>

*miembro de acuerdo con su normativa nacional y prácticas actuales... Cuando designe a los interlocutores más representativos a nivel nacional, regional, local o de otro tipo, el Estado miembro de que se trate establecerá una asociación amplia y eficaz de todos los organismos adecuados, de acuerdo con la normativa y práctica nacionales, **teniendo en cuenta la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres ...***

Además del citado Reglamento, existen Reglamentos específicos para cada Fondo Estructural en donde se establecen la prioridad del fomento de la igualdad de oportunidades (...)

*Para impulsar dicha igualdad, la Unión Europea ha puesto en marcha planes estratégicos en materia de igualdad de oportunidades y empleo. En la actualidad, está vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)**, definiendo la igualdad de sexos como elemento indispensable de la democracia, y cuya plena realización exige la participación y representación por igual de hombres y mujeres, para lo que se precisa **integrar, el objetivo de igualdad en todas las políticas.** (...) Así mismo en nuestro país existen **Planes para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel estatal, como autonómico y municipal.**"*

Es decir, que el campo estratégico y normativo para implementar políticas de igualdad es amplio y está lo suficientemente regulado como para que se apliquen en cualquier rincón del territorio europeo. Sin embargo, en nuestro país la realidad todavía deja mucho que desear constatándose, una vez más, que una cosa es el derecho (*jure*) y otra el hecho (*facto*), pues si bien es cierto que se han producido claros avances generalizados en beneficio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo que a normativas se refiere, no menos cierto es que éstos se han materializado en la práctica de manera desigual para los diferentes sectores femeninos de la población, teniendo, como siempre, mayores dificultades de acceso quienes disponen de menos recursos, pudiendo acceder a mayores recursos quienes habitan las zonas urbanas y, por ende, menos quienes lo hacen en zonas rurales.

Y, en parte, ello es así porque los propios organismos de igualdad plantean la existencia de importantes vacíos en su intervención, ya que:

- si bien promueven medidas y ponen en marcha actuaciones (Planes de Igualdad de Oportunidades, por ejemplo) encaminadas a la consecución de la igualdad, éstas suelen ser horizontales no disponiendo de recursos ni de competencia para aplicar políticas de igualdad transversales (*mainstreaming* de género),
- su intervención no alcanza a las zonas menos pobladas, llegando, en el mejor de los casos, a poblaciones de más de 5.000 habitantes,



- la relación establecida con las y los responsables de la toma de decisiones tiene, cuando se da, carácter consultivo y el asesoramiento en relación con los métodos, modos y herramientas para aplicar el *mainstreaming* de género se produce con escasa frecuencia,
- desde los organismos de igualdad se desconocen los recursos estructurales y humanos que, aun en el caso de aquellos que funcionan en su zona de intervención, están fuera de su competencia pero que, sin embargo, al trabajar directamente con la población (Trabajo social, ADL, Educadores de calle, etc.) son parte importante en la activación o paralización de las políticas de igualdad,
- al carecer de dicha información, por estar fuera de sus competencias, no pueden facilitar la coordinación de las actuaciones, lo que supone una dificultad añadida para la implementación de las políticas de igualdad desde criterios de rentabilización de recursos.

Desde que en 1996 la Comisión Europea introdujo el concepto de *Mainstreaming* de género, los asuntos y temas relacionados con mujeres y hombres “no quedan reducidos a los organismos de igualdad, sino que implican a más nuevos y nuevas actrices en el desarrollo de una sociedad equilibrada (...) siendo la igualdad entre mujeres y hombres parte de las políticas comunes.”<sup>2</sup> Sin embargo, para que la igualdad entre mujeres y hombres fuera posible, inicialmente al menos, se requeriría de un trabajo conjunto entre los organismos de igualdad y las personas responsables de la política local. Pero esta relación actualmente es prácticamente nula, tanto más cuanto menor es el Municipio.

Por otra parte, las personas responsables políticas no suelen contar con formación teórica al respecto. En el caso de que se oferten cursos, suelen delegar la asistencia en el personal técnico pues no hay una conciencia de obligatoriedad respecto a las normativas que regulan las políticas de igualdad. Además, aun dándose la conciencia y la voluntad política necesaria para implementar el *mainstreaming* de género y, en algunas ocasiones, incluso teniendo formación teórica (tanto el personal técnico como el político), no se cuenta con herramientas técnicas ni metodológicas para cumplir con la normativa europea en materia de igualdad o, dicho de otro modo, hay una falta de directrices claras sobre cómo implementar transversalmente las políticas de igualdad.

Si a todo ello sumamos que, en más ocasiones de las deseadas, se da una falta de sensibilización social y política hacia el tema, el resultado es una clara deficiencia de políticas

<sup>2</sup> *Varias/os autores (2002): Políticas locales para la igualdad entre hombres y mujeres. Actas Jornadas. Ayuntamiento de Vitoria Gastéiz.*

de igualdad en la mayor parte de las zonas periféricas urbanas y rurales en las que se suele trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de las Concejalías de Bienestar social, tratando a las mujeres, es decir al 52% de la población mundial, como un colectivo o grupo social, junto con personas discapacitadas, drogodependientes, indigentes, etc. sin tener en cuenta que estos grupos sociales están integrados por hombres y mujeres siendo el problema asociado al género un añadido puesto que las mujeres que integran estos grupos sufren una doble discriminación.

Tampoco se tiene en cuenta que la problemática del género, a nivel global, es decir, los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres por razón de sexo y por la educación estereotipada a través de modelos masculinos y femeninos, requieren un tratamiento general específico pues las consecuencias son diferentes, para unas y para otros, dependiendo de los espacios a los que nos refiramos: públicos, privados o domésticos.

En los 90, con el fin de abordar los problemas por razón de género, en los Municipios más sensibles al tema y con recursos suficientes, se crearon las "Concejalías de la Mujer" que si bien se ocupan de las relaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres de manera específica, lo hacen horizontalmente, sin plantear estrategias transversales que afecten al ámbito general de las políticas tanto municipales, como provinciales, autonómicas o nacionales.

Tras las últimas elecciones Municipales, celebradas en 2003, han emergido algunas Concejalías de Igualdad, pocas, que debido al escaso tiempo de existencia nos ha sido imposible evaluar, contando únicamente con el testimonio oral de alguna de las responsables (decimos "las" porque todas están en manos de mujeres) que han ratificado las dificultades, planteadas con anterioridad, para implementar el *mainstreaming* de género.

Esta deficiente orientación y gestión de las políticas de igualdad junto con los factores socioeconómicos, que pasaremos a analizar seguidamente, va a permitir hacer un diagnóstico de las necesidades que requieren una atención específica, alguna de las cuales se abordarán a través del desarrollo del proyecto, objeto de esta memoria, denominado *Igualdader*, una de cuyas características es que va a ser desarrollado desde una organización Pluri-regional, tal y como explicamos seguidamente:

### **Situación Territorial**

El proyecto *Igualdader* está planteado para ser desarrollado en ocho Comunidades Autónomas del Estado Español: Andalucía (Comarca de Sierra Mágina en la provincia de Jaén), Asturias (Comarca del Valle del Eze-Entrecabos), Cataluña (Comarca del Montsià y el municipio de Tarragona en Tarragona), Comunidad Valenciana (Parque Natural de la Sierra Espadán-Mijares y el Municipio de Vall D'Uixo en Castellón), Extremadura (Comarca Zafra-Río Bodión

en Badajoz), Galicia (Municipio de As-Neves de Pontevedra), Madrid (la Mancomunidad de Servicios Sociales las Vegas y el Municipio de Fuenlabrada) y Navarra (Consortio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra) dotándole así de un carácter plurirregional. Estos territorios, a pesar de tener características socioeconómicas diferentes y de estar geográficamente dispersos, presentan elementos comunes en relación a la demografía, el mercado de trabajo, el desarrollo local (rural y urbano) y dificultades similares para que se implementen las políticas de igualdad. Además, en cada una de estas áreas geográficas existen distintos recursos para impulsar la Igualdad de Oportunidades, siendo más escasos cuanto más nos alejamos de las grandes zonas urbanas. Esta multiplicidad de factores nos va a permitir trabajar sobre un contexto variado y múltiple, realizando análisis comparativos, transfiriendo buenas prácticas entre los territorios, evaluando *in situ* los impactos y observando, de manera directa y simultánea, si los dispositivos, propuestas, recursos, etc. articulados para potenciar la igualdad de oportunidades, son válidos en todas las situaciones, es decir, si son generalizables o no.

Igualmente, la plurirregionalidad va a permitir observar qué mecanismos facilitan la coordinación, la optimización y la rentabilización de recursos, qué estrategias aceleran los procesos igualitarios y cuáles los obstaculizan y cómo pueden aprovecharse, con criterios de eficacia y eficiencia, los recursos existentes (tanto aquéllos específicamente ligados a conseguir la igualdad de oportunidades –agentes de igualdad, de mediación social, observatorios de igualdad, centros de información a la mujer, etc.–, como aquéllos que, si bien no tienen explícita tal finalidad, al estar implicados en el ámbito económico y social están relacionados en las políticas de igualdad más directas –servicios sociales, agencias de desarrollo local, etc.) conjugándoles con las propuestas más innovadoras, tanto con aquéllas que se acaban de poner en marcha en los distintos territorios, como resultado de las ICE EQUAL u otro tipo de iniciativas y programas de igualdad, como con aquéllas que se vayan diseñando en función de las diferentes necesidades encontradas y de los objetivos a conseguir.

Los problemas iniciales hacia los que se enfocarán los objetivos del proyecto y, por tanto, las actuaciones de la ADG Pluri-regional *Igualdader*, por ser comunes a todos los territorios, serán aquéllos relacionados con el desequilibrio demográfico, por cuanto aún son las mujeres las responsables de reproducir seres humanos y cultura, su ausencia o presencia territorial son la principal causa de desequilibrio demográfico que produce fenómenos como:

- La despoblación y masculinización de zonas rurales.
- La superpoblación de periferias urbanas.

## 1.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

El estudio socioeconómico se ha realizado analizando los datos de la EPA del INE (Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística) de las ocho zonas de intervención.

El siguiente gráfico muestra el volumen de población sobre el que se va a intervenir en cada una de las zonas:

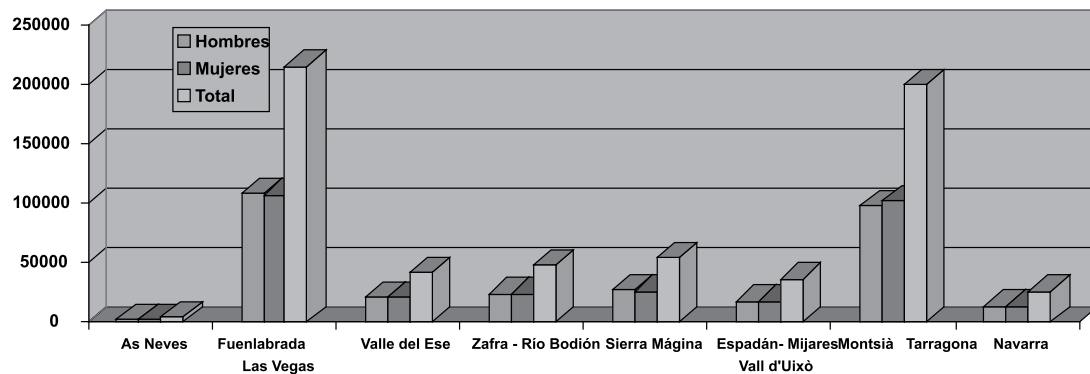


GRÁFICO 1: Población por sexo y zona

Las diferencias de población más acentuadas se observan en los territorios que engloban municipios muy grandes, como es el caso de Fuenlabrada y Tarragona.

Muchos de los municipios con los que se va a trabajar son rurales y presentan bajos índices de población (> de 5000 habitantes) que, en numerosas ocasiones, se encuentra dispersa (señalar, por ejemplo, que en el caso de la comarca asturiana la población, con una densidad muy inferior a la media autonómica, se organiza en Concejos y en el municipio de As Neves en Comunidades de Montes). La Vall d'Uixò, Tarragona y Fuenlabrada constituirían una excepción (< 50000 habitantes). El fenómeno del desequilibrio demográfico también es susceptible de ser comentado: en la comarca asturiana, por ejemplo, la zona costera está poblada y la zona interior prácticamente no tiene habitantes; en Zafra-Río Bodión el 60% de su población se aglutina en torno a 3 municipios principales y en Tarragona el 50% de la población se concentra en los barrios periféricos.

La gran mayoría de zonas de intervención (a excepción de los tres municipios señalados con anterioridad) comparten tres características demográficas: el envejecimiento, la masculinización de la población y la despoblación.

En las zonas señaladas las pirámides de población muestran su parte más voluminosa en la franja comprendida entre los 60 y 75 años. Al contrastar los porcentajes de población por edad en algunas de las zonas de intervención este fenómeno puede observarse con total claridad: 20% de personas mayores de 65 años frente al 15 % de menores de 16 en As Neves y 34% de personas mayores de 60 años frente el 21% de menores de 25 en la Zona Espadán–Mijares. Esta oposición también es significativa en las comarcas extremeña y asturiana. En Fuenlabrada, por el contrario, se está produciendo un continuo crecimiento de la población joven, derivado de la transformación que tuvo lugar en la década de los 90, convirtiéndose en un espacio de oportunidad laboral en la actualidad.

El índice de masculinidad alcanza en estas zonas cifras muy significativas, a destacar, el municipio de As Neves (0,89) y la Comarca del Valle del Eze–Entrecabos (0,99), siendo también importante en la Comarca Zafra–Río Bodión. Esta situación se debe, en gran parte, a la mayor tendencia que tiene la población joven femenina a emigrar hacia las ciudades más grandes en busca de mayores oportunidades de desarrollo profesional y personal. Las mujeres observan cómo recaen sobre ellas los efectos de este importante envejecimiento en las zonas rurales anteriormente descritas, viendo cómo aumentan sus responsabilidades familiares sin que existan recursos que les permitan conciliar la vida familiar y laboral o atender adecuadamente a las personas dependientes, al no producirse una corresponsabilidad por parte de los hombres en el desempeño de las obligaciones familiares. Además, tienen una mayor dificultad para acceder al empleo, las oportunidades de empleo no se adecuan a su mayor cualificación, perciben remuneraciones inferiores en relación a los hombres... La escasez de mujeres y de población juvenil de las zonas de referencia se traduce, a su vez, en un descenso de la tasa de natalidad, resultando una tasa de crecimiento vegetativo negativa en muchas de las zonas.

La escasez de empleo en la zona, de recursos y servicios básicos de todo tipo (es importante resaltar el transporte público, insuficiente y con horarios muy rígidos), la decadencia de la actividad agraria (es el caso de las comarcas Zafra Río Bodión, el Montsià y Sierra Mágina) contribuyen a generalizar el fenómeno de la despoblación (en relación a la década de los cincuenta ésta alcanza por ejemplo el 50% en la Comarca de Sierra Mágina). En algunas zonas donde se desarrollará el proyecto esta tendencia se está empezando a contrarrestar con la llegada de población inmigrante, es el caso, por ejemplo, de la Sierra Espadán–Mijares y la Comarca de El Montsià (en algunos municipios de esta Comarca ya representa el 15 o 20 % de su población total). Como resultado de la despoblación, algunos de estos municipios se han convertido en zonas de segunda residencia donde la gente, que se ha trasladado a vivir a las ciudades más próximas, acude los fines de semana y en vacaciones (zona Espadán–Mijares, por ejemplo).

Al analizar la situación del mercado laboral en el territorio de intervención nos encontramos que las mujeres se encuentran todavía en situación de desigualdad en relación a los hombres. El envejecimiento de la población también afecta de manera negativa el desarrollo económico de estas zonas.

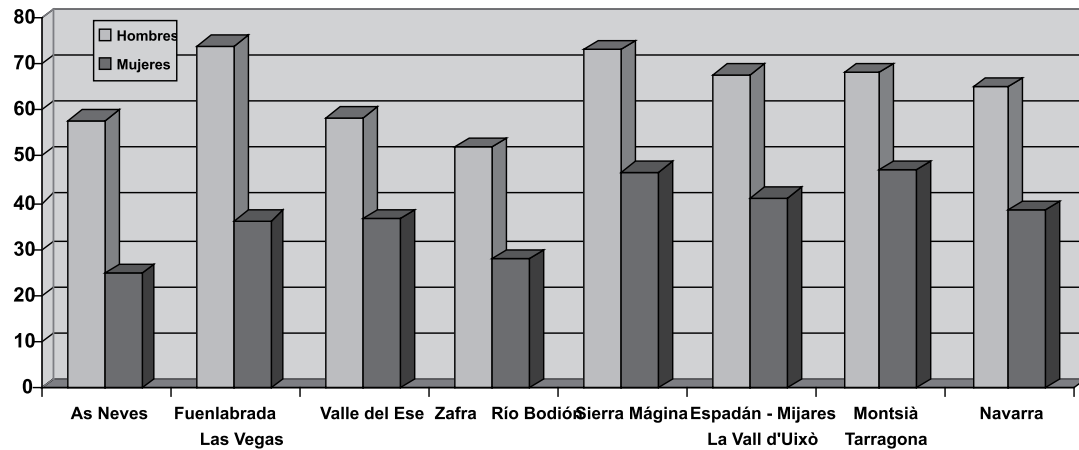


GRÁFICO 2: Tasa de actividad por zona y sexo

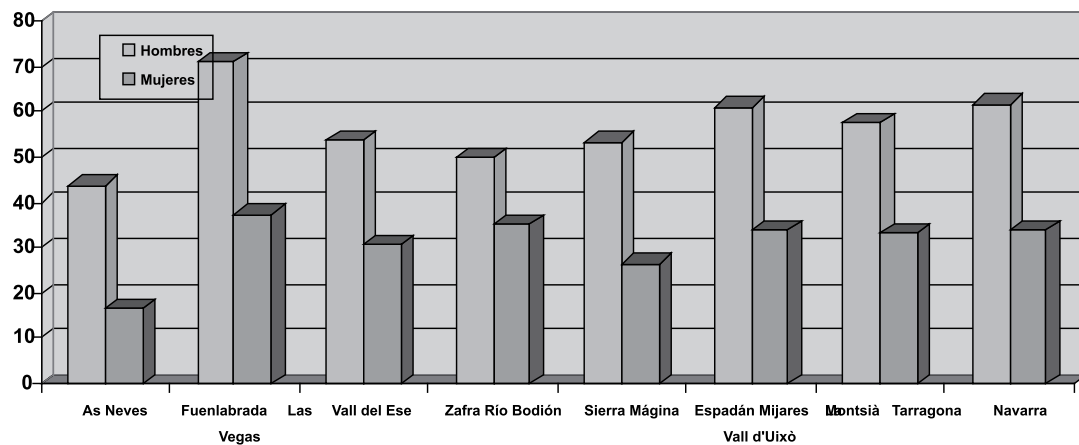


GRÁFICO 3: Tasa de ocupación por zona y sexo

Como puede observarse en los gráficos, las tasas de actividad y ocupación femenina son muy inferiores a las correspondientes masculinas en todas las zonas. En muchas de ellas la tasa de actividad y ocupación masculina casi dobla a la femenina. En el caso de As Neves la tasa de ocupación de los hombres triplica la de las mujeres. En Fuenlabrada, en cambio, la tasa de actividad femenina ha aumentado paulatinamente, aunque muchas veces el empleo femenino se caracteriza por la temporalidad. Los índices de incorporación al mercado laboral de las mujeres son muy bajos, la actividad femenina se encuentra muy limitada en algunas de

las áreas de intervención (Zafra–Río Bodión, por ejemplo). Muchas veces este acceso se ve condicionado negativamente en algunas de las zonas donde se desarrollará el proyecto por la escasez de transporte público y por sus horarios rígidos y escasos (sucede, por ejemplo en Espadán–Mijares y Valle del Ese–Entrecabos, afectando especialmente a las mujeres adultas que no disponen de transporte particular).

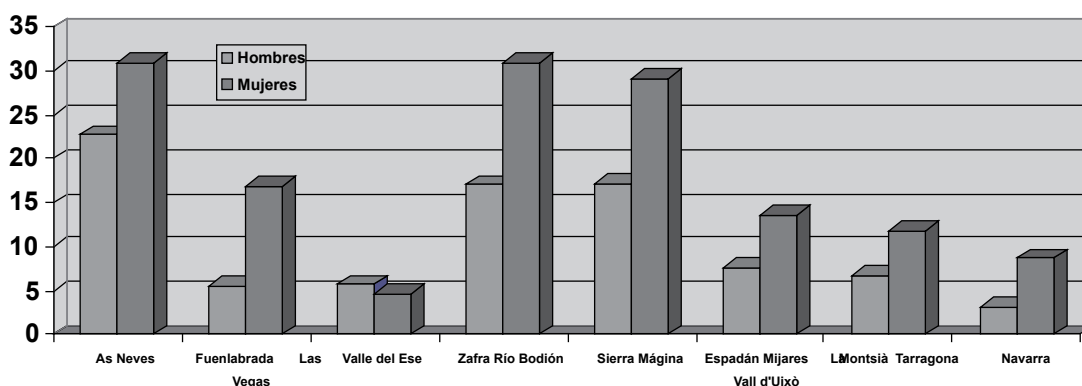


GRÁFICO 4: Tasa de paro por zona y sexo

El gráfico muestra que las tasas de paro siguen siendo mayores en el caso de las mujeres. En Sierra Mágina y la zona de intervención navarra, el desempleo de las mujeres es 2/3 del total, once puntos porcentuales mayor que la masculina. Esta diferencia también es muy acentuada en Fuenlabrada.

Al analizar todos estos datos no debemos olvidar que, en numerosas ocasiones, las mujeres se excluyen como demandantes de empleo debido a que su trabajo no es remunerado (trabajo doméstico, cuidado a personas dependientes, trabajo agrícola y ganadero –muy realizado por las mujeres en las zonas de intervención–, economía sumergida...) o a que se inscriben en oficinas ubicadas fuera de la zona. También hay que tener en cuenta que en los municipios pequeños no se suele recurrir al INEM a la hora de contratar (personas conocidas, medios de comunicación...). De igual modo, como puede observarse en los gráficos que se presentan a continuación, en toda la zona de intervención existe un alto índice de segregación en el mercado laboral. En las zonas más rurales, como por ejemplo el Valle del Ese–Entrecabos, estos roles y estereotipos parecen estar incluso más arraigados.

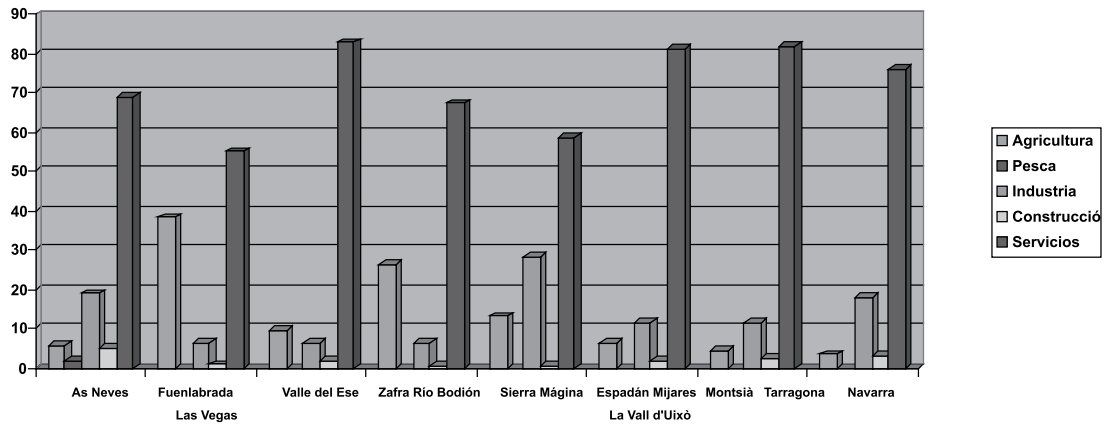


GRÁFICO 5: Población activa femenina por sector y zona

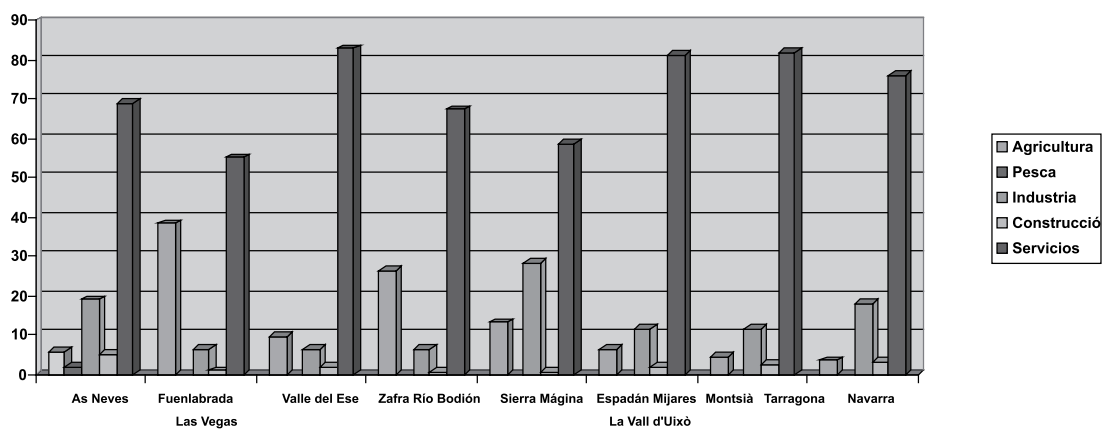


GRÁFICO 6: Población activa masculina por sector económico y zona

En general se puede afirmar que el tejido empresarial de estas zonas es débil, a excepción de Fuenlabrada, Tarragona y La Vall D'Uixò y, en estos casos, las mujeres aparecen, muchas veces, como coempresarias invisibles de un empresariado tradicional masculino y poco democrático.

Por su parte, el sector primario está en decadencia en las zonas de Zafra, Fuenlabrada y el Montsià. En cambio, continua siendo importante en Las Vegas, Sierra Mágina y en el Valle del Ese–Entrecabos (en este último, la ganadería vacuna es todavía la base de la economía). En Sierra Mágina destaca la recolección de la aceituna realizada de una manera muy temporal. Y, aunque las mujeres participan activamente en este sector, en una proporción inferior a la de los hombres y muchas veces de manera oculta, no ostentan cargos de responsabilidad (de



50 empresas de producción oleícola en Sierra Mágina, por ejemplo, sólo en una hay una presidenta). En la zona Espadán–Mijares la actividad agraria, de secano, es de subsistencia y autoabastecimiento empleando casi exclusivamente a hombres mientras otro sector importante de la población se desplaza temporalmente en la época de recolección de cítricos. En todas estas zonas anteriormente mencionadas, la mayoría de hombres empleados en el sector primario carecen de capacidad de adaptación a las necesidades y demandas del mercado laboral y del sistema económico. Las mujeres, en algunos de los territorios en los que se va a intervenir, han generado iniciativas empresariales al entender las dificultades que supone una economía dependiente de la actividad agrícola, pese tener menos disponibilidad económica (Sierra Mágina). En los últimos tiempos muchas mujeres, en estas zonas rurales, se incorporan al régimen agrario para tener un subsidio.

La pesca, que continua siendo una actividad importante en As Neves y la comarca asturiana, apenas incluye mujeres.

El sector industrial es muy importante en la zona de Tarragona y la Vall d'Uixò. En Sierra Mágina, aunque de una manera todavía débil, destaca la industria de la madera, la carne, la agroalimentaria y la textil, cuyas condiciones laborales, sobre todo para los sectores sociales más marginados (mujeres y personas jóvenes), son bastante precarias. En la industria también existe mucha segregación laboral, siendo una actividad primordialmente masculina. En Valle del Eze–Entrecabos, por ejemplo, la actividad industrial femenina se limita a la industria agroalimentaria, en los puestos de baja cualificación. En Tarragona la mujer no se incorpora en la industria petroquímica pero sí lo hace en la Comarca del Montsià en el sector del mueble, aunque el 80% de los puestos directivos los ocupan los hombres. En Sierra Mágina las mujeres únicamente trabajan en sectores muy feminizados: textil, agroalimentaria... realizando, en numerosas ocasiones, tareas infravaloradas en relación con los hombres. En la zona Espadán–Mijares la poca industria existente emplea únicamente a hombres (un sector muy importante se desplaza para trabajar en los polígonos industriales de otros municipios más grandes).

La construcción se está instaurando como un sector muy fuerte y altamente masculinizado. En algunas zonas, como las comarcas asturiana y castellanense, aunque no haya ninguna empresa en la zona, supone una fuente de ocupación muy importante para los hombres, que se desplazan hasta pueblos cercanos más grandes donde tienen sus puestos de trabajo.

El sector servicios es el que emplea la mayor parte del sector femenino dentro del mercado laboral. Los servicios se concentran en los núcleos de población más grandes (La Vall d'Uixò, Tarragona, Zafra, Fuenlabrada, por ejemplo), siendo una de las principales discriminaciones que padecen las localidades menos pobladas. Los pocos servicios existentes en las zonas rurales

(Espadán–Mijares, Sierra Mágina, Valle del Eze–Entrecabos, As Neves...) están regentados casi en su totalidad por mujeres. En relación a la actividad comercial, dentro de este sector, en algunas zonas rurales, como la Comarca Zafra–Río Bodión, se percibe un impacto negativo sobre el pequeño comercio derivado de la apertura de grandes superficies.

El bajo nivel de formación, junto con la falta de experiencia, afecta de forma radical la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en las zonas rurales (el empleo femenino se caracteriza, en general, por la baja formación, frente al empleo masculino cualificado). Sin embargo, pese a disponer de menos tiempo y recursos, las mujeres presentan más predisposición a formarse (esto sucede en Sierra Mágina, por ejemplo). Muchos de los jóvenes ligados a la actividad industrial poseen también una cualificación baja (en la zona Espadán–Mijares, por ejemplo, apenas el 6% de las personas demandantes de empleo tienen estudios superiores). La contratación, mayoritariamente, de mano de obra joven con poca cualificación contribuye, en algunas de las zonas como Sierra Mágina o Fuenlabrada, al abandono de los estudios.

Por otro lado, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes, quienes presentan altos índices de formación, en ocasiones triplica a la masculina. En todas estas zonas rurales, las personas jóvenes más cualificadas ya centran su búsqueda de empleo en los grandes núcleos de población, sin involucrarse en el desarrollo social y económico de sus territorios.

En casi la totalidad de las áreas de intervención el trabajo femenino se caracteriza además por su temporalidad, precariedad, inseguridad, invisibilidad y menor retribución en relación al masculino.

En muchas de las zonas rurales donde se desarrollará el proyecto, se infravalora e infravalora su riqueza forestal y ecológica. Es el caso de As Neves, por ejemplo, donde el 68% de su superficie es forestal, o de la comarca asturiana. En estas áreas se podría pensar en la silvicultura, la explotación forestal controlada (madera), la agricultura y ganadería ecológica como posibles Nuevos Yacimientos de Empleo. Otra posible vía de creación de nuevas ocupaciones sería el aprovechamiento del potencial que supone el patrimonio arqueológico, cultural y antropológico, gastronómico y medioambiental de estos territorios, pudiéndose desarrollar actividades tales como el turismo rural, el ecoturismo, la promoción de productos autóctonos y artesanales de calidad (As Neves, Valle del Eze–Entrecabos, el Montsià, Sierra Mágina). En esta última Comarca el turismo rural ya se ha instaurado como una actividad complementaria. En la comarca extremeña el patrimonio histórico también es muy importante. En la zona Espadán–Mijares destaca la artesanía cerámica, los talleres de corcho y los de madera de almez para la elaboración de bastones como posibles potencialidades económicas. El teletrabajo también podría ser otra fuente de empleo. En relación con el fenómeno del

envejecimiento poblacional y con las altas tasas de dependencia, también se presentan los servicios relacionados con el cuidado de personas dependientes como una alternativa ocupacional (Valle del Ese–Entrecabos, Espadán–Mijares).

## 1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN TERRITORIALES EN LA RELACIÓN MUJERES-HOMBRES

Las principales situaciones de desigualdad y/o discriminación encontradas en la relación mujeres-hombres, extraídas de indagaciones realizadas en cada uno de los territorios donde va a trabajar la ADG plurirregional *Igualdader* han sido las siguientes:

### 1) En relación al mercado laboral:

- Existe un menor número de oportunidades de acceso al mercado de trabajo para las mujeres.
- No hay oportunidades de empleo en las mujeres jóvenes cualificadas.
- Las actividades laborales predominantes en los territorios estudiados están muy masculinizadas.
- Existen actividades en las que las mujeres participan de manera supeditada por los varones (por ejemplo, en el caso de la recogida de la aceituna en Sierra Mágina, no se contrata a una mujer si no va acompañada de su padre, marido, hermano...).
- El trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias y ganaderas no está visibilizado (es el caso de la comarca del Valle del Ese–Entrecabos).
- Predominan las contrataciones precarias y temporales de las mujeres (en la industria textil en Jaén, el 35% de los contratos a mujeres son parciales frente al 11% a hombres, también en Fuenlabrada y Zafra).
- Existe mucha economía sumergida que afecta mayoritariamente a las mujeres (muy abundante en las comarcas extremeña y andaluza).
- El acceso al empleo de las mujeres de más de 35 años es difícil, en parte porque no se inscriben como demandantes en las oficinas de empleo de las comarcas, no formando parte de la población activa y por tanto no teniéndolas en cuenta.
- La base formativa para las mujeres más adultas es muy reducida.
- Los empleos “feminizados” o tradicionalmente tipificados como femeninos sufren una depreciación salarial (por ejemplo, la industria agroalimentaria o la textil en Jaén).
- Existe una fuerte segregación (tanto horizontal como vertical) en el mercado de trabajo: actividades ocupadas exclusivamente por hombres (construcción, industria cerámica

o de fabricación de muebles de madera, la petroquímica en Tarragona) donde la presencia de la mujer se limita a puestos de auxiliares administrativas, con un acceso muy reducido de las mujeres a los puestos de más responsabilidad, concentrándose únicamente en algunos sectores como el de servicios.

## 2) En cuanto a la atención a personas dependientes:

- Estas tareas siguen recayendo casi exclusivamente sobre las mujeres, debido, entre otras razones, a un insuficiencia de servicios de atención y cuidados, con horarios adaptados y complementarios, que permitan conciliar la vida laboral y profesional. En el municipio de As Neves, por ejemplo, pese a que la tasa de dependencia senil es del 42,46% no existen centros de atención a personas mayores. Los pocos recursos de este tipo que existen no son suficientes o no se adecuan a los horarios laborales (por ejemplo, en la Comarca de Sierra Mágina los servicios de guardería son temporales en relación a la recogida de la aceituna, en la Comarca de El Montsià éstos no se prolongan fuera del horario escolar).
- Aunque en algunos municipios más grandes sí que existen servicios de este tipo (Tarragona, la Vall d'Uixò, Fuenlabrada...), no se extienden de manera igualitaria en todos los barrios y su coste no siempre es asequible (familias monoparentales...).
- No se desarrollan programas específicos de ningún tipo para trabajar con el 48% de la humanidad, los varones, quienes no están estimulados ni formados para desarrollar roles domésticos y de cuidados, entre otros aspectos relacionados con los espacios doméstico y privado, estando discriminados en este sentido.
- La economía sumergida se ha desarrollado mucho dentro del sector doméstico y de cuidados, afectando casi en su totalidad a mujeres, especialmente procedentes de otros países (sucede, por ejemplo, en El Montsià).

## 3) Respecto a la sensibilización y la participación social:

- Escasa presencia de las mujeres en organizaciones sindicales y partidos políticos, las mujeres participan, generalmente, en aquellas asociaciones que están relacionadas con los roles que tradicionalmente la sociedad les ha asignado (asociaciones de mujeres separadas, viudas, amas de casa, asociaciones de madres y padres, asociaciones religiosas, etc.) que se limitan a realizar las actividades *típicamente femeninas* (cursos de cocina...).
- En algunos municipios no hay asociaciones de mujeres (por ejemplo, en la zona Espadán-Mijares, sólo 9 de los 22 municipios a indagar cuentan con su presencia).
- En muchos de los municipios estudiados el asociacionismo no atrae a las mujeres jóvenes.

- Las mujeres del entorno rural ven dificultada su participación en la vida social y en las actividades de formación por falta de tiempo, de acceso a un vehículo, por la deficiencia de los transportes públicos (sucede en las comarcas asturiana, andaluza y castellanense).
- Ausencia de representación por parte de las mujeres en los puestos de responsabilidad en las asociaciones de carácter mixto.
- En ocasiones, se pueden encontrar otros órganos de participación social, es el caso de las comunidades de Montes en Galicia, auténticos agentes de desarrollo económico y social, donde tampoco se encuentra representación femenina.
- Los niveles de asociacionismo con fines de desarrollo económico son muy bajos (es el caso de las cooperativas de producción olivar, vacuna... en Zafra-Río Bodión, por ejemplo).
- La representación femenina en la política local es muy reducida, casi nula en el acceso a los puestos de máxima responsabilidad dentro de las corporaciones municipales (por ejemplo, en algunos de los municipios estudiados no hay ninguna concejala, en la comarca Zafra-Río Bodión no hay ninguna alcaldesa, en la zona Espadán-Mijares hay 21 concejalas frente a 79 concejales y 2 alcaldesas frente a 21 alcaldes). Las mujeres integrantes ocupan concejalías fácilmente relacionables con los roles tradicionalmente asignados a la mujer: bienestar social, mujer, cultura...
- La representación de mujeres en las profesiones relacionadas con el trabajo técnico en el ámbito social es mayoritaria (Trabajo social, ADL, etc.).
- Hay una falta de sensibilización sobre la importancia de implementar políticas de igualdad como elemento útil para paliar problemas fundamentales en el ámbito rural (por ejemplo, la despoblación) y en el urbano periférico (por ejemplo, la superpoblación).

#### **4) Respecto al Desarrollo Local (Rural y Urbano):**

- La atención prestada a la problemática de las mujeres en los programas de Desarrollo Local (PRODER, LEADER, AGENDA 21, etc.) que se están desarrollando en estas zonas es muy escasa, realizándose, en el mejor de los casos, actuaciones horizontales, sin atender la perspectiva de género y, por tanto, sin comprender que las soluciones para paliar este tipo de problemas requieren propuestas integrales que tengan en cuenta los tres niveles espacio-temporales por los que transitan las mujeres y los hombres: doméstico, público, privado.
- No se rentabilizan los recursos sociales existentes, lo que va en detrimento de la calidad de vida de las mujeres, fundamentalmente.

### 5) Respeto a la capacitación y a la comunicación:

- No se implementan políticas de igualdad debido, en buena medida, a la falta de formación del personal técnico y político de las instituciones en igualdad de oportunidades, lo que se traduce en una falta de elaboración de planes locales de igualdad de oportunidades, por ejemplo en la zona castellanense no hay ningún plan de igualdad de oportunidades.
- No existen políticas transversales de igualdad debido, en buena medida, a la falta de guías y/o manuales sobre cómo implementar en la práctica el *mainstreaming* de género a las políticas generales, locales, etc.
- La segregación del mercado de trabajo se debe, en buena medida, a que las y los profesionales que se dedican a la orientación profesional de los chicos y chicas y hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere a la elección de estudios y formación, como de búsqueda de empleo, reproducen los estereotipos de género, de modo que no dejan de reproducir la segregación sexual del mercado de trabajo, encaminando a chicas y mujeres hacia estudios o campos económicos feminizados y a los chicos y hombres hacia campos económicos tradicionalmente masculinos.
- Las zonas rurales cuanto más pequeñas, menos posibilidades tienen de trasladar a la opinión pública sus problemas, existiendo una clara discriminación en este sentido.

### 6) Uso de las TIC:

- Hay una dificultad en el acceso a la información en cuanto a lo que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se refiere.
- Las TIC se utilizan de una manera muy limitada en el ámbito de la información.
- Aunque en algunas de las zonas indagadas (Sierra Mágina, zona Espadán-Mijares...) hay aulas municipales con ordenadores, éstas son mayoritariamente utilizadas por la población infantil y adolescente, sin existir programas que fomenten de manera generalizada la utilización de estos centros.
- Los cursos que se diseñan no tienen en cuenta la perspectiva de género (horarios, capacitación de la docencia...).
- En algunas de las zonas rurales que integran el proyecto hay una débil estructura de base para la banda ancha (municipios de las comarcas extremeña y asturiana, por ejemplo).

### 7) Otros:

- Existen roles y estereotipos de género muy marcados en la sociedad rural, lo que hace que las mujeres tengan menores oportunidades de empleo.

- Los recursos son escasos y no se rentabilizan, repercutiendo en la cantidad y la calidad de las actuaciones encaminadas a potenciar la igualdad de oportunidades.
- El medio ambiente no se utiliza como yacimiento de empleo.
- Puede observarse una discriminación de género en el acceso al vehículo familiar.
- El acceso a la información, a la solicitud de ayudas y subvenciones... es insuficiente.

#### **Fuentes documentales:**

El diagnóstico de las situaciones de desigualdad y discriminación planteadas en relación con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con el Desarrollo Local (rural y periférico urbano) y con la *Empleabilidad*, ha sido posible tras realizar diferentes indagaciones, desde las entidades responsables de la presente propuesta, aprovechando la información recabada a partir de los resultados de:

- Algunos de los estudios realizados por las agencias de mediación social cuya creación fue el objetivo general del proyecto EQUAL Mass-Mediación desarrollado por la AD nº187.
- Los análisis realizados a partir del trabajo desarrollado a través de la Red Transnacional del proyecto Gem-net, realizado en el marco del proyecto EQUAL Mass-Mediación, desarrollado por la AD nº187.
- Los análisis de las evaluaciones del impacto de la Agenda 21, implementada en determinados territorios donde se pretende realizar la presente propuesta.
- Los análisis de evaluaciones de proyectos realizados en el marco PRODER y LEADER.
- Los análisis de evaluaciones de procesos de implementación de Planes de Igualdad desarrollados en el marco del IV programa de Igualdad de Oportunidades.
- Las propias indagaciones, realizadas por las diferentes entidades que integran la ADG plurirregional *Igualdader*, que presenta este proyecto, cuya finalidad ha sido realizar diagnósticos previos de los territorios sobre los que se va a intervenir a través de la implementación del presente proyecto (ver anexos).
- Entrevistas en profundidad realizadas a personal técnico político.
- Entrevistas realizadas a personal técnico de distintas Direcciones Generales.
- Ministerio de Trabajo y organizaciones anejas.
- Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Los análisis ex-post de las evaluaciones de proyectos de creación de empleo realizados en el marco de las iniciativas comunitarias de empleo NOW pasadas, implementadas en los territorios donde operará la ADG Pluri-regional *Igualdader*.
- Otros documentos (ver anexos).

## 2. POLÍTICAS DESARROLLADAS EN EL TERRITORIO

La mayor parte de las políticas de igualdad desarrolladas en cada territorio se diseñaron a través de un Plan de Intervención específico (Plan de Igualdad de Oportunidades), adscrito al IV Programa marco de Igualdad de Oportunidades (2001-2004) que no se aplicó de manera regular en todas las Comunidades Autónomas por cuanto cada gobierno autonómico, a través de sus respectivos organismos de igualdad, diseñó y ejecutó su propio plan, siendo los resultados dispares y los presupuestos muy diferenciados.

En el mismo sentido, en los municipios más sensibles al tema de la desigualdad, se diseñaron Planes de Igualdad, aplicándose, en ocasiones, de manera desigual. El I Plan de Igualdad para la Comarca de Sierra Mágina, por ejemplo, permitió dotar a las Concejalías de Igualdad y de la Mujer de los municipios de la Comarca de un presupuesto.

A pesar de ello, hemos hecho un esfuerzo de síntesis analizando aquellos aspectos más generalizables, que han sido comunes a la mayoría de Planes de Igualdad existentes en los territorios de la ADG plurirregional *Igualdader*, para responder al siguiente punto:

### 2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS POLÍTICAS REGIONALES Y LOCALES EN MATERIA DE EMPLEO Y RR HH QUE SE RELACIONEN CON LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE VA ACTUAR HACIENDO REFERENCIA A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde las Administraciones Autonómicas (Instituto Andaluz de la Mujer, *Servicio Galego de Igualdade*, *Institut Català de la Dona...*) se plantean diferentes líneas de actuación encaminadas al fomento y mantenimiento del diálogo social, a la formación a lo largo de toda la vida activa de los/as trabajadores/as, a la promoción de la igualdad de oportunidades, al fomento del empleo de grupos en situaciones de especial dificultad y a conseguir la adaptación y mejora del servicio público de empleo para contribuir a la creación de más empleo y de mejor calidad.

Así, en este marco se establecen planes desde donde se desarrollan programas concretos de política activa de empleo y RR.HH., tales como ayudas e incentivos para la contratación de mujeres y grupos más desfavorecidos, programas de asesoramiento, información y orientación para mujeres y programas combinados de formación y empleo, formación ocupacional para



desempleados/as, formación continua y reciclaje para trabajadoras/es en activo, etc. Destacar también que en los últimos tiempos han proliferado las Agencias de Desarrollo Local y, en menor proporción, las Agencias de Igualdad.

Pero al analizar estos programas se observa que están diseñados desde arriba, sin tener en cuenta las especificidades de cada territorio, lo que da lugar a una falta de eficacia de los mismos, ya que no tienen en cuenta el entorno en el que vive la población a los que van dirigidos, ni los problemas relacionados con la inestabilidad demográfica (despoblación o superpoblación).

Así, en lo que respecta a la promoción económica de las zonas rurales, queda limitada a la orientación laboral y los demás recursos, como por ejemplo los viveros de empresas, se ubican en las grandes ciudades pudiendo solamente utilizarlos aquellas mujeres que tienen posibilidad de desplazamiento particular pues, en la mayoría de los territorios donde intervendrá el proyecto *Igualdader*, los transportes públicos son deficitarios.

También señalar que la información sobre los incentivos a la creación de empleo (subvenciones para el fomento del autoempleo, ayudas dirigidas a la creación de empleo autónomo en el caso de proyectos que están promovidos por mujeres, ayudas por incorporación de socios/as en el caso de que se trate de mujeres, etc.) muchas veces no llega al medio rural, por lo que son muy bajos los porcentajes de mujeres que se benefician de los mismos y, en los casos en los que llega, los modelos existentes no se adecuan a las características de la población del medio rural.

En este sentido, los centros de información a la mujer (Infodona en el caso de la Comunidad Valenciana, Centro Asesor de la Mujer en Asturias, etc.) han venido ubicándose en los núcleos de población de más de 5.000 habitantes por lo que los municipios de las zonas rurales (la mayoría de las zonas de intervención del proyecto *Igualdader*) quedan fuera del ámbito de este servicio. Así, se produce una falta de contacto con la población que hace que muchas mujeres no conozcan los recursos existentes y, por tanto, no puedan beneficiarse de éstos.

También es importante señalar la falta de coordinación de recursos como un obstáculo para la igualdad, ya que en aquellas zonas urbanas donde coinciden, por una parte, los centros de información a la mujer y, por otra, los recursos locales para el impulso de las mujeres (este ejemplo se da en la Comunidad Valenciana, en concreto en el Municipio de Vall D'Uixó, en el que opera un Centro de Información a la Mujer, Infodona, dependiente de la Dirección General de la Mujer y la Casa de la Dona del Ayuntamiento de Vall D'Uixó) en el caso de que los grupos políticos responsables de uno y otro gobierno (autonómico y local) no sean afines, no establecen ningún tipo de coordinación, realizando actuaciones que en algunos momentos se solapan y en más ocasiones de las deseadas están más destinadas a competir con "el otro" que al impulso real de las mujeres.

En cuanto a los programas de formación y empleo, señalar que las escuelas taller y casas de oficio no sólo no responden a las necesidades del mercado laboral, sino que además sigue observándose la segregación laboral por parte de los orientadores a la hora de informar al alumnado respecto a qué estudios o profesiones elegir, derivando a las chicas hacia sectores de empleo feminizados y a los chicos hacia sectores tradicionalmente masculinizados.

También se percibe que existe una importante discriminación de las alumnas de cursos sobre actividades u oficios considerados tradicionalmente masculinos, donde el profesorado les presta menos dedicación a ellas que a ellos.

A todo ello hay que añadir que los distintos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres planteados desde las distintas Comunidades Autónomas no han repercutido especialmente en las mujeres de los ámbitos rurales, pues estos planes han hecho especial hincapié en el aumento de la participación del movimiento asociativo y la sensibilización, pero han dejado de lado las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral que son primordiales para, por ejemplo, las mujeres que trabajan en las explotaciones agrícolas y ganaderas además de la jornada posterior en la esfera doméstica; así mismo, las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar son importantes para estabilizar las iniciativas de auto-empleo activadas por mujeres emprendedoras.

También hay que señalar que apenas existen planes de Igualdad de Oportunidades en municipios rurales, en donde las Corporaciones Municipales no incorporan la transversal de género y, en la mayoría, se incluye a las mujeres dentro de las Concejalías de Bienestar Social aunque, afortunadamente, en algunos municipios de zonas más urbanas emergen tímidamente las Concejalías de Igualdad.

Para finalizar señalar que, a pesar del auge de las figuras de las/os Agentes de Desarrollo Local especialmente en las zonas rurales, éstos se centran fundamentalmente en el asesoramiento del empresariado y de emprendedores/as, siendo meros intermediarios administrativos entre administración y empresarios/as, y sin que tengan en cuenta la perspectiva de género. Además no trabajan coordinadamente con las escasas Agentes de Igualdad que tienen algunos municipios, pues estas figuras cuentan con poco poder de decisión y de participación en la política municipal.

En las zonas de intervención, la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se podría intensificar mediante la coordinación y rentabilización de todos los recursos relacionados con tal finalidad: Concejalías de la Mujer y de Igualdad, Consejerías de Bienestar Social, Dirección General de la Mujer, Centros Asesores de la Mujer, Asociaciones de Mujeres, Institutos de la Mujer a nivel autonómico...

## 2.2 INDICAR SI SE TIENEN EN CUENTA LOS ENFOQUES, METODOLOGÍAS Y RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE ANTERIOR

Como se ha señalado en el punto 1, tanto la experiencia desarrollada en el marco del anterior EQUAL como la adquirida en anteriores iniciativas comunitarias de empleo, así como las experiencias transferidas como buenas prácticas por diferentes proyectos, cuyos objetivos se vertebraron en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nos ha permitido detectar las situaciones de desigualdad origen de la presente propuesta. De este modo, los enfoques, las metodologías, los resultados obtenidos, junto con otros elementos aprendidos durante el desarrollo de estos proyectos, son los cimientos que dan soporte a nuevas experiencias y, gracias a ellos, éstas serán más sólidas, de mayor alcance, con mejores resultados aportando un valor añadido al proyecto por cuanto la sistematización de la información recabada va a permitir al proyecto *Igualdader* poner en marcha dos mecanismos innovadores: un directorio de igualdad y un laboratorio de experiencias novedosas y positivas, que volcados en la sede virtual del proyecto (ver punto 3) incorporarán tanto aquella información relevante, plural y compleja, recabada de fuentes directas y secundarias y volcadas en los directorios, como las experiencias que se hayan experimentado, como resultado del desarrollo de proyectos anteriores, o que se vayan detectando y/o realizando en cada territorio en el que se desarrolle el proyecto. Así, además de facilitar información sobre recursos, técnicas, enfoques, metodologías y buenas prácticas realizadas en el marco de iniciativas y programas relacionados con la empleabilidad y el desarrollo local (rural y periférico urbano) desde la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se irán incorporando al marco teórico y de conocimiento de recursos tanto las nuevas experiencias, como las que funcionaron en su día junto con ideas novedosas y con validez contrastada, que se desarrollen o se hayan desarrollado en cualquiera de los ejes del PIC EQUAL (transferencia de buenas prácticas), para que puedan ser utilizadas por todas aquellas personas, profesionales, políticos u organizaciones que desarrollen (o deseen desarrollar o simplemente conocer) proyectos encaminados a la consecución de tales fines.

Por otra parte, se trasladarán lecciones aprendidas en la experiencia anterior, por ejemplo aquéllas que afectan a la composición de los socios de la ADG Plurirregional que presenta este proyecto, por lo cual se han tenido en cuenta cinco aspectos primordiales en relación con este punto, de obligado cumplimiento por las organizaciones participantes a la hora de pertenecer a la Red *Igualdader*:

- 1.- Que sea manifiesto el compromiso de cada organización-entidad-institución socia de la ADG plurirregional *Igualdader* con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con la perspectiva de género, ya que no puede coordinar un proyecto de igualdad quien no participe de la necesidad prioritaria de atender esta problemática.
- 2.- Que el personal coordinador y técnico del que disponga o que vaya a contratar cada socio para el desarrollo del proyecto esté cualificado para implementar actuaciones vertebradas en torno a la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las políticas de igualdad.
- 3.- Que cualquiera que sea su entidad (asociaciones, empresas, instituciones, etc.) tengan capacidad de gestión y de ejecución de las actuaciones.
- 4.- Que compartan la idea de que desarrollar un proyecto pluri-regional es tener la posibilidad de trabajar en entornos distintos, persiguiendo objetivos comunes y aplicando un marco metodológico similar, trabajando con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación de una manera integral, realizando análisis comparativos desde el proceso de evaluación continua, aportando datos relevantes tanto para el control de calidad del proyecto como para la transferencia de buenas prácticas.
- 5.- Que todos los socios tengan información sobre las adquisiciones alcanzadas desde el análisis de la anterior experiencia de trabajo pluri-regional en el marco Equal por cuanto los resultados han tenido un valor añadido, ya que además de los resultados generales esperados, ha permitido:
  - Realizar análisis simultáneos de las actuaciones, contrastando diferentes resultados.
  - Trabajar, simultáneamente, con diferentes grupos sociales aplicando una metodología común y observando la diferencia de resultados desde un marco de evaluación continua.
  - Reforzar las actuaciones territoriales sostenidas por una red pluri-regional.
  - Ampliar el campo de difusión del proyecto y el efecto multiplicador de las actuaciones.
  - Mejorar el uso de las TIC e incorporar diferentes aplicaciones y usos.
  - Obtener resultados testados y generalizables.

**Resumiendo:** el hecho de que algunas de las organizaciones que integran la Red Igualdader cuenten con más de diez años de experiencia en el desarrollo de proyectos vertebrados en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adscritos a diferentes iniciativas y programas comunitarios, aporta una amplia información y permite acceder y disponer de material documental, evaluado positivamente, que es preciso seguir consultando y que, sin

duda, podrá contribuir a mejorar y facilitar algunos aspectos del desarrollo del presente proyecto, en lo que se refiere a la incorporación de estrategias, herramientas y metodologías ya testadas, para contar con un protocolo de solución de problemas o incluso para descartar aquellos aspectos que, gracias a ese material documental que vamos a utilizar como punto de partida, podemos saber que están abocados al fracaso, permitiéndonos así rentabilizar los nuevos recursos que pongamos en marcha, mejorar las prácticas más innovadoras y, por ello, alcanzar una mayor eficacia y eficiencia en las actuaciones y una mayor calidad en los resultados obtenidos GARANTIZANDO LA COMPLEMENTARIEDAD DEL PROYECTO. Aparte de estos elementos, que permiten contar con un aprendizaje más profundo, el objetivo general del proyecto *Igualdader*, así como los mecanismos que le dan soporte, es novedoso y nada tiene que ver con los objetivos alcanzados a través del desarrollo de los proyectos anteriores.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROPUESTA

Dado que, como ya se ha mencionado, los problemas planteados en los puntos anteriores son comunes en buena parte de los territorios sobre los que se va a trabajar, a pesar de la variedad y la diversidad territorial, política, social, cultural, económica, empresarial, de recursos, formativa, educativa, tecnológica, humana, etc. que cohabita en la geografía española, siendo diferentes las políticas aplicadas y los recursos generados en cada territorio, las organizaciones que forman parte de la ADGP Plurirregional *Igualdader* observaron que era necesario poner en marcha iniciativas que permitieran aportar criterios y propuestas integrales para articular soluciones de interés general con varias finalidades:

**Una.-** Que tras el desarrollo del proyecto se pudieran lograr resultados de utilidad para la mayor parte de la población afectada por procesos de desigualdad.

**Dos.-** Que dichos resultados fueran susceptibles de integrarse tanto en las políticas locales como en las generales, implicando en el desarrollo del proyecto a quienes van a hacer posible dicha integración, tanto de *facto* como de *jure*, es decir, personal técnico/experto y político/responsable de la toma de decisiones.

**Tres.-** Que para hacer posible el punto uno y dos, era necesario intervenir de forma simultánea, persiguiendo los mismos objetivos, utilizando una metodología común, implementando acciones y activando los mismos instrumentos y técnicas, abriendo procesos de

evaluación continua de los impactos comunes, coordinando las actuaciones, etc., en distintos lugares, con distintos recursos y con necesidades planteadas de diferentes manera, realizando análisis comparativos de los resultados de las actuaciones realizadas en diferentes Comunidades Autónomas a través de los procesos de evaluación continua, de manera que, al finalizar el proyecto, se contara con resultados contrastados desde la diversidad de la experiencia para que éstos pudieran ser aplicables tanto al ámbito general como ajustados a la idiosincrasia de cada territorio, siendo así de utilidad mayoritaria.

**Cuatro.-** Que se trabajase la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta la relación existente entre la desigualdad, la segregación sexual del mercado de trabajo y la inestabilidad demográfica.

**Cinco.-** Que se estableciera como prioridad conocer el origen o las causas de los problemas para poder articular respuestas integrales, de manera que las propuestas estuvieran enfocadas a resolver “el problema” en lugar de “UN problema”.

**Seis.-** Que para poder cumplir el punto cinco, la interacción entre los procesos de investigación-análisis-planificación-actuación-evaluación-reflexión serían constantes, el desarrollo del proyecto, teniendo que aplicar un método de intervención adecuado y común a todos los territorios: la investigación-acción-participativa.

**Siete.-** Que, por todo ello, la Agrupación de Desarrollo Geográfico Pluri-regional *Igualdader*, responsable de elaborar y desarrollar el proyecto, debería tener un carácter de **Red de redes**, estando integrada por entidades diversas, ubicadas en distintos lugares de la geografía española, conocedoras de los temas vertebradores del proyecto: *mainstreaming* de género, políticas de igualdad, desarrollo Local, empleabilidad, Tecnologías de la Información y de la Comunicación, otros.

Desde Red Pluri-regional *Igualdader* (eligiendo este título, tanto para dar nombre a la Red como para nombrar el proyecto, con el criterio de que recogiera los pilares de la propuesta: IGUALDA, DEsarrollo y Recursos), se realizó la propuesta que vertebra este proyecto.

### 3.1 ÁREA TEMÁTICA ELEGIDA

El área temática elegida en el marco del PIC EQUAL es la número 6: reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo, del eje 4, Igualdad de Oportunidades.

### 3.2 OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN Y RESULTADOS PREVISTOS: ASISTENCIA A LAS PERSONAS, ESTRUCTURAS Y SISTEMAS, MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, ETC.

#### OBJETIVO GENERAL

El objetivo general, en línea con el área temática del PIC EQUAL a la que se adscribe este proyecto, es reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, en los ámbitos doméstico, privado y público en cada uno de los territorios en los que opere la Red Pluri-regional **Igualdader**, potenciando lo que vamos a denominar Desarrollo Local Igualitario.

Entendemos como Desarrollo Local Igualitario, el impulso de medidas integrales, diseñadas a partir de la capacitación en criterios de *mainstreaming* de género realizada a través de la participación activa en el proyecto de los agentes clave de cada territorio (representantes políticos, interlocutores sociales, personal técnico, personal experto y ciudadanía asociada), de modo que se garantice, desde el principio del proyecto, que las buenas prácticas van a transferirse a las políticas locales y sectoriales, trasvasando información sobre aquellos puntos generalizables a los organismos competentes. Otra característica del Desarrollo Local Igualitario es que incluirá medidas de rentabilización y optimización de los recursos existentes en cada territorio en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, el Desarrollo Local Igualitario alcanzará a la población en general y a los grupos afectados de discriminación por razones de sexo en particular, ya que los agentes clave trabajarán conjuntamente con los grupos sociales y personas que habitan los territorios rurales y/o de la periferia urbana afectados por problemas de desigualdad.

En este sentido, el Desarrollo Local Igualitario, para ser tal, debe:

- Incorporar la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* de género.
- Fomentar la participación ciudadana.
- Impulsar un modelo de empleabilidad sostenible.
- Fomentar del desarrollo local desde una perspectiva integral.
- Potenciar el equilibrio demográfico.
- Diseñar e implementar medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres a partir de reestructurar las relaciones que, unos y otras, mantienen en los espacios públicos, privados y domésticos.
- Atender prioritariamente los cuidados a terceros, las personas dependientes y las tareas domésticas, como problemas que afectan al conjunto de la ciudadanía (hombres y mujeres)

- Activar dispositivos y acciones orientados a erradicar la segregación sexual del mercado de trabajo.
- Potenciar la participación de las organizaciones sociales.
- Estimular el desarrollo de los sectores sociales más desfavorecidos, prestando atención a los problemas que afectan a los grupos sociales discriminados o que no cuentan con igualdad de oportunidades.
- Aplicar medidas específicas que impliquen a los varones en la consecución de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para poder conseguir el objetivo general, habrá que lograr los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Crear una sede virtual, multifuncional y bilingüe (inglés-castellano) para la Red *Igualdader*.
- 2.- Asegurar la **capacitación** de: 1) los agentes clave de los territorios en los que se opere, 2) de los grupos técnicos 3) de los responsables de coordinación, 4) de los representantes de las organizaciones de la Red Pluri-regional *Igualdader*, responsables del proyecto, en los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.
- 3.- Crear una **herramienta** innovadora de centralización y optimización de recursos: los **Directorios de Igualdad**, en cada territorio en el que opere la Red Pluri-regional *Igualdader*, que sea el **medio a partir del cual** se pueda inventariar, catalogar, diagnosticar, intervenir y evaluar desde la sistematización de la información de lo que se ha hecho y de lo que falta por hacer, dando cuenta igualmente de los recursos existentes y/o necesarios para poder desarrollar políticas y actuaciones encaminadas a la consecución del fin último del proyecto *Igualdader*: **potenciar el Desarrollo Local Igualitario**.
- 4.- Conocer las potencialidades y las debilidades de cada territorio en relación con el Desarrollo Local Igualitario.
- 5.- Conocer los yacimientos de empleo de cada territorio.
- 6.- Conocer los recursos de cada territorio en relación con los yacimientos de empleo, los servicios de proximidad y el desarrollo sostenible.
- 7.- Conocer las necesidades, desagregadas por sexos, de los grupos sociales con los que se trabaje en cada territorio en relación con los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.
- 8.- Conocer las potencialidades, desagregadas por sexos, de los grupos sociales con los que



se trabaje en cada territorio en relación con los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.

- 9.- Conocer las debilidades, desagregadas por sexos, de los grupos sociales con los que se trabaje en cada territorio en relación con los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.
- 10.- Conocer las áreas de conocimiento, los oficios, profesiones y los niveles de cualificación y de estudios, desagregados por sexos, de los grupos sociales con los que se trabaje en cada territorio en relación con los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.
- 11.- Conocer las áreas de conocimiento, los oficios, profesiones y los niveles de cualificación y de estudios de las y los jóvenes vinculados a los territorios en los que se opere, estén o no censados.
- 12.- Realizar un inventario de recursos para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existentes en los territorios en los que se desarrolle el proyecto.
- 13.- Crear un dispositivo innovador a partir del cual recabar, compilar, generar, testar y catalogar buenas prácticas, clasificando las que son específicas y las generalizables: el **Laboratorio de experiencias novedosas y positivas.**
- 14.- Potenciar la mejora de las condiciones de vida de los territorios en relación con el ocio, la cultura y el fomento de las relaciones interpersonales equilibradas entre mujeres y hombres.
- 15.- Rentabilizar los recursos existentes y/o generar todos aquellos que requiera la actividad de los **Directorios de igualdad.**
- 16.- Potenciar la **elaboración de planes integrales de Desarrollo Local Igualitario**, realizados desde criterios de calidad de vida, empleo sostenible y relaciones equilibradas entre mujeres y hombres atendiendo los ámbitos domésticos, privados y públicos, incluyendo el Medio Ambiente como elemento prioritario en la creación de empleo y/o en los criterios de calidad de vida, en las bases de un concurso público, que se pondrá en marcha en el ámbito de actuación territorial de la Red Pluri-regional **Igualdader: El maratón por la Igualdad.**
- 17.- Potenciar las iniciativas emprendedoras y de participación social.
- 18.- Contar con agentes clave: políticos/as municipales, interlocutores sociales (sindicatos, empresariado), personal técnico (trabajadoras/es sociales, agentes de desarrollo local, secretarías/os municipales, agentes de igualdad, mediadores sociales, etc.) y organizaciones sociales (asociaciones, ONG, etc.) implicados en el proyecto, capacitados teórica y metodológicamente en la aplicación del **mainstreaming** de género

(transversalidad) en las políticas locales, en las políticas de empleo, en los proyectos sociales y en los programas de actuación cualesquiera que éstos sean.

- 19.- Editar guías y manuales para que los agentes clave dispongan de recursos para aplicar la igualdad transversalmente en cualquier actuación, política, proyecto, etc..
- 20.- Disponer de un catálogo de programas de formación en distintos soportes (presenciales y virtuales), dirigidos a los agentes clave, cuyo objetivo sea conocer y homogenizar criterios en relación con los temas que vertebran el desarrollo local igualitario: igualdad de oportunidades, *mainstreaming* de género, empleabilidad, servicios de proximidad, equilibrio demográfico, etc..
- 21.- Disponer de un catálogo de programas de formación, dirigidos a la población de los territorios en los que se opere, impartidos por los agentes clave de cada territorio y por personal experto, en diferentes soportes (virtual y presencial) cuyos temas estén relacionados con aquéllos que son clave para el Desarrollo Local Igualitario y con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
- 22.- Visibilizar el trabajo realizado por las mujeres en el ámbito público de cada territorio.
- 23.- Sensibilizar e implicar a los hombres en el ámbito doméstico.
- 24.- Sensibilizar e implicar a las mujeres en el ámbito público.
- 25.- Activar espacios de encuentro, debate y participación para que puedan interactuar todos los grupos sociales, agentes clave y personas vinculadas directa o indirectamente al proyecto *Igualdader* en cada territorio en el que opere la Red del mismo nombre.
- 26.- Realizar campañas de sensibilización que potencien el equilibrio demográfico de los territorios.
- 27.- Facilitar el acceso integral a las Tecnologías de la Información y de la Comunicación como fuente de información, formación, empleo, educación, cultura, relaciones sociales, etc.
- 28.- Integrar los logros en las políticas locales.
- 29.- Transferir las buenas prácticas a las políticas locales y trasladar la información de buenas prácticas generalizables a los organismos competentes (Consejerías, Ministerios, etc.).
- 30.- Disponer de redes multifuncionales, estables e interconectadas que continúen operando una vez finalice el proyecto.

## HERRAMIENTA

Para poder conseguir el objetivo general del proyecto, potenciar un modelo de **Desarrollo Local Igualitario**, se crearán y alimentarán los **Directorios de Igualdad**, que **serán un medio**, una herramienta para facilitar el acceso a los recursos estructurales, financieros, estratégicos

y humanos (políticos, técnicos y expertos) existentes en cada zona y a todos aquéllos que puedan ser de utilidad para implementar políticas y realizar actuaciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto si la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres figura dentro de sus fines, como si no (por ejemplo, puede existir en el territorio un o una agente de desarrollo local que no trabaje desde la perspectiva de género ni aborde políticas de igualdad pero que, sin embargo, sea necesario involucrar en el proyecto e integrarle en los enlaces periféricos, así como recabar toda la información que su experiencia y conocimientos del territorio pueda aportar, volcándola en los directorios, ya que será de utilidad para los fines del proyecto: potenciar el Desarrollo Local Igualitario; por otra parte, a dicha o dicho agente de desarrollo local habrá que capacitarle en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y perspectiva de género para que desde su práctica profesional aplique el Desarrollo Local Igualitario).

## DISPOSITIVO

Para poder conseguir el objetivo general del proyecto, potenciar un modelo de **Desarrollo Local Igualitario**, además de contar con la información de los **Directorios de Igualdad**, y para facilitar todavía más la optimización de los recursos existentes y potenciar las propuestas innovadoras así como para transferir los resultados y las buenas prácticas, se articularán los **Laboratorios de experiencias novedosas y positivas**, para facilitar la optimización de los recursos existentes y potenciar las propuestas innovadoras, cuya función será, por una parte, recoger y documentar las experiencias ya evaluadas y, por otra, facilitar la implementación y evaluar la puesta en marcha de ideas novedosas, cuyos objetivos sean la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier área de actuación, diferenciando y clasificando aquellas experiencias que sólo sean válidas en determinadas condiciones y contextos, explicando las causas y las situaciones en que no es aconsejable su aplicación, de aquellas otras que sean generalizables. Este dispositivo será activado por los enlaces de coordinación y por los enlaces periféricos.

Tanto los **Directorios de Igualdad como** los **Laboratorios de experiencias novedosas y positivas** estarán **alimentados** por: **a)** el personal técnico municipal (trabajo social, agente igualdad, educadores de calle, psicólogas/os, agentes de desarrollo local, etc.); **b)** el personal vinculado a la toma de decisiones (concejalías, empresariado, etc., o personas en quien deleguen); **c)** las y los interlocutores sociales (sindicatos, mediación social, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, etc.); **d)** las y los miembros del tejido asociativo que opere en cada zona cuyos objetivos estén orientados hacia la igualdad de oportunidades desde una

perspectiva de género; **e)** representantes de asociaciones u organizaciones de grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación (personas discapacitadas, inmigrantes, trabajadoras sexuales, otras etnias y/o culturas, mayores, jóvenes, etc.); **f)** los grupos sociales beneficiarios indirectos que formen parte de la población de cada territorio (es decir, grupos sociales o colectivos no contemplados previamente); **g)** aquellos otros de interés que emerjan durante el desarrollo del proyecto aunque no estén directamente vinculados al territorio –organismos de igualdad, Comisión Europea, Fondo Social Europeo, Administraciones públicas autonómicas o estatales, etc.).

Para que se produzca el proceso de “alimentación informativa” se establecerán los mecanismos de transvase de información y comunicación adecuados, a través de los cuales los grupos participantes y beneficiarios puedan trasladar sus experiencias. La vinculación entre los grupos participantes se establecerá integrando éstos los **enlaces periféricos** de la red (que definiremos más adelante) a partir de tener un objetivo común: conseguir los fines que persigue el proyecto *Igualdader*, para lo cual invertirán parte de su tiempo productivo/creativo, su fuerza de trabajo y sus conocimientos empíricos, teóricos o técnicos, así como la información cualitativa y de buenas prácticas que posean y que resulte de interés para el desarrollo de las actuaciones (proyectos de otros programas o iniciativas que se estén desarrollando y con los que se pueda interactuar, experiencias anteriores, evaluaciones de actuaciones de empleo, agenda 21, etc.). El conjunto de la información, aportados por las y los participantes, una vez sistematizada y convertida en información relevante para el proyecto, se volcará sobre los **Directorios de Igualdad y sobre los Laboratorios de experiencias novedosas y positivas**. Además, desde los **enlaces periféricos** se potenciará la activación de medidas y actuaciones que propicien la cohesión de los equipos humanos: formación común, foros de debate, actividades de diferente índole, jornadas y seminarios de participación, medidas de capacitación, iniciativas de creación de empleo, etc. A su vez, la puesta en marcha de estas actuaciones será una nueva fuente de información que permitirá seguir nutriendo los Directorios y los laboratorios. Siendo así, la funcionalidad de los **Directorios y de los Laboratorios** permitirá conocer, inventariar, testar, utilizar y rentabilizar el uso de los recursos existentes (humanos, estructurales, financieros, formativos, etc.) en cada territorio, así como las buenas prácticas de actuaciones que ya se hayan realizado. Además, el uso de este *corpus* de información compleja y sistematizada permitirá establecer a los enlaces periféricos y orgánicos, si no las hubiera, vías de coordinación entre los recursos existentes y, en función de las áreas que se cubran o queden descubiertas, incorporar y/o diseñar nuevos recursos destinados a fomentar políticas de igualdad, desde criterios de **Desarrollo Local Igualitario**, es decir, desde la articulación de medidas integrales

de fomento de la empleabilidad orientadas desde un enfoque de género y atendiendo la desegregación sexual del mercado de trabajo, que permitan reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres en los ámbitos doméstico, privado y público, impulsando el Desarrollo Local (rural y urbano), dando prioridad al estudio y diagnóstico de las potencialidades económicas de cada territorio, a la capacitación en *mainstreaming* de género de las y los agentes clave y priorizando el desarrollo de aquellas alternativas y/o propuestas que estén articuladas desde los temas horizontales del PIC Equal (Medio ambiente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación, Desarrollo Local e Igualdad de Oportunidades), así como dando prioridad a aquellas que estimulen la participación ciudadana, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas y que permitan reequilibrar demográficamente los territorios.

A los Directorios de Igualdad y a los Laboratorios de ideas novedosas y positivas podrá accederse desde la sede virtual del proyecto *Igualdader*. Los agentes clave y representantes de organizaciones sociales que, estando integrados en los **enlaces periféricos**, desarrollen actuaciones para nutrir tanto los Directorios como los Laboratorios, estarán autorizados por las instituciones y entidades de las que dependan orgánicamente o contractualmente (y que están representadas en los **enlaces orgánicos** de la Red, que más adelante se describen), para destinar un mínimo de 60 horas anuales de su trabajo a las tareas específicas de transvase de información al Directorio y al Laboratorio de su Territorio o ámbito de intervención (este sería el caso de los sindicatos, de las organizaciones empresariales, etc.). Por otra parte, las y los responsables de las organizaciones e instituciones que aporten los recursos humanos a su cargo para alimentar los Directorios y los Laboratorios formarán parte de **los enlaces orgánicos** de la Red *Igualdader* (ver gráfico). Otra contribución de los responsables de las organizaciones integradas en los enlaces orgánicos será el compromiso de participar en los procesos de formación y/o capacitación, así como en aquellas actuaciones que requieran el cumplimiento de los objetivos del proyecto, incluidas, de forma expresa, la incorporación de los resultados y las buenas prácticas a las políticas de su organización y el traslado de información cualitativa y cuantitativa que pueda complementar la información de los Directorios y de los Laboratorios. Por último, señalar que el proceso de transferencia de información a los **Directorios y Laboratorios**, promovido por los miembros de los **enlaces orgánicos** de cada territorio (representantes de: universidades, ayuntamientos, instituciones, sindicatos, empresariado, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, etc.) **que autorizan** a las y los agentes clave, personal técnico y representantes de organizaciones sociales que integran **los enlaces periféricos** a efectuar el transvase de información relevante y contrastada, estará coordinado por los **enlaces coordinadores** de cada territorio.

## ESTRUCTURA ORGÁNICA INTEGRADA

Dado que el funcionamiento en Red de la ADG Pluri-regional *Igualdader* no sólo es un requisito organizativo del PIC EQUAL, sino que, además, su estructura reticular, interdependiente e integrada, es fundamental para el cumplimiento de los objetivos del proyecto *Igualdader*, consideramos necesario describir su estructuración y funcionamiento. La ADG Pluri-regional *Igualdader* se constituye como una Red de redes compleja que operará, simultáneamente, en ocho Comunidades Autónomas, sobre territorios diferentes con problemáticas distintas y con distintas organizaciones, teniendo como sede común una Web multifuncional. Iniciaremos la descripción partiendo de la periferia –enlaces periféricos que nutrirán los directorios de igualdad y darán cuerpo a los laboratorios de ideas novedosas–, pasando por los enlaces orgánicos, los enlaces de coordinación/organizaciones socias y concluyendo en el Núcleo duro de la Red o centro estratégico de Coordinación y de Gestión General del proyecto representado por el Comité de Pilotaje.

**Enlaces periféricos:** estarán integrados por los RR.HH. (personal técnico, profesional, social y político) que trabajen o tengan responsabilidad en el ámbito social, en el empleo y en las políticas de igualdad (trabajo social, educadores de calle, concejalías de igualdad o de la mujer, agentes de desarrollo local, agentes de igualdad, mediadores sociales, etc.), junto con miembros del tejido asociativo, educativo y social relacionado con dicha temática (personal de sindicatos, asociaciones, ONG, entidades de empleo, etc.). Así mismo, desde **los enlaces periféricos** se trabajará con los grupos de la población seleccionados en cada territorio, que serán los beneficiarios indirectos del proyecto. **Los enlaces periféricos** estarán autorizados por los enlaces orgánicos y serán coordinados y dinamizados a través de los enlaces de coordinación, que también facilitarán la interacción con el personal responsable de las organizaciones (enlaces orgánicos) y con los socios responsables de implementar el proyecto *Igualdader* en cada territorio.

**Los enlaces periféricos** elaborarán una normativa de funcionamiento interno para regular la toma de decisiones, la transferencia de información (en un doble sentido: trasladar y recibir) y la representatividad.

Las personas que integren los **enlaces periféricos**, en función de su condición (agentes clave, representantes sociales, personal técnico y/o población) y necesidades bien recibirán bien realizarán actuaciones de asesoramiento, orientación, formación, capacitación, divulgación, ayuda en la búsqueda de financiación y acompañamiento para cumplir el objetivo del proyecto, potenciar el **Desarrollo Local Igualitario** diseñando medidas integrales que:

- En el ámbito periférico urbano, reactiven los recursos y contribuyan a rentabilizarlos y a aumentar su eficacia y su eficiencia favoreciendo, desde una perspectiva de género e integral, la visibilización de los problemas y dificultades de aquellos grupos que dependen de la economía sumergida y que están social y culturalmente invisibilizados (inmigrantes, personas con discapacidad, minorías étnicas, etc.) con el fin de abrir vías de integración social, cultural, económica, etc.
- En las zonas rurales, además, trabajarán con el fin de potenciar el **equilibrio demográfico**, activando recursos encaminados a evitar la despoblación o bien que contribuyan a poblar las zonas abandonadas, fomentando la empleabilidad desde una perspectiva integral, activando medidas complementarias, de forma que se preste atención a la relación que establecen las mujeres y los hombres en los ámbitos doméstico, privado y público, impulsando, así mismo, las medidas necesarias para que las políticas de igualdad y el *mainstreaming* de género se integren en las políticas locales y regionales.

**Los enlaces periféricos** interactúan directamente con los **enlaces orgánicos** y con los **enlaces de coordinación**.

Los enlaces orgánicos están formados por las instituciones, organizaciones y entidades que integran cada red territorial y que, desde su compromiso con el proyecto, actúan conjuntamente con la organización social responsable del proyecto en su zona para cumplir el objetivo de poner en marcha un modelo de Desarrollo Local Igualitario.

*Los enlaces orgánicos* elaborarán una normativa de funcionamiento interno para regular la toma de decisiones, la transferencia de información (en un doble sentido: trasladar y recibir) y la representatividad. Así mismo se vincularán a la red *Igualdader* a través de un convenio regulador, ajustado a sus condiciones y posibilidades de participación en el proyecto, entre la organización social del proyecto *Igualdader* en el territorio con cada organización, entidad u organismo que forme parte de la red territorial del proyecto y que esté representada en el enlace orgánico. En dicho convenio se recogerán lo que aportan al proyecto así como lo que reciben del mismo, estableciéndose los compromisos adquiridos por las partes para la consecución de los objetivos del proyecto *Igualdader*.

Los enlaces orgánicos facilitan las actuaciones de los enlaces periféricos y cooperan en su desarrollo. Así mismo interactúan con los enlaces de coordinación y, como ya se ha dicho, con cada organización social responsable territorial del proyecto *Igualdader* integrada en el Comité de Pilotaje del proyecto (Núcleo duro de la Red).

Los **enlaces orgánicos y los enlaces de coordinación**, además de garantizar, desde el principio del proyecto, la transferencia de las experiencias y buenas prácticas a las políticas

locales, posibilitarán la movilización de personal técnico especializado, así como la realización de las investigaciones, evaluaciones y todas aquellas actividades que requiera el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Los **enlaces de coordinación** son los responsables de garantizar el desarrollo territorial del proyecto y de coordinar las actuaciones territoriales entre sí y entre el resto de territorios, así como de facilitar las actuaciones transnacionales que, en su caso, se desarrollen en el territorio de su competencia.

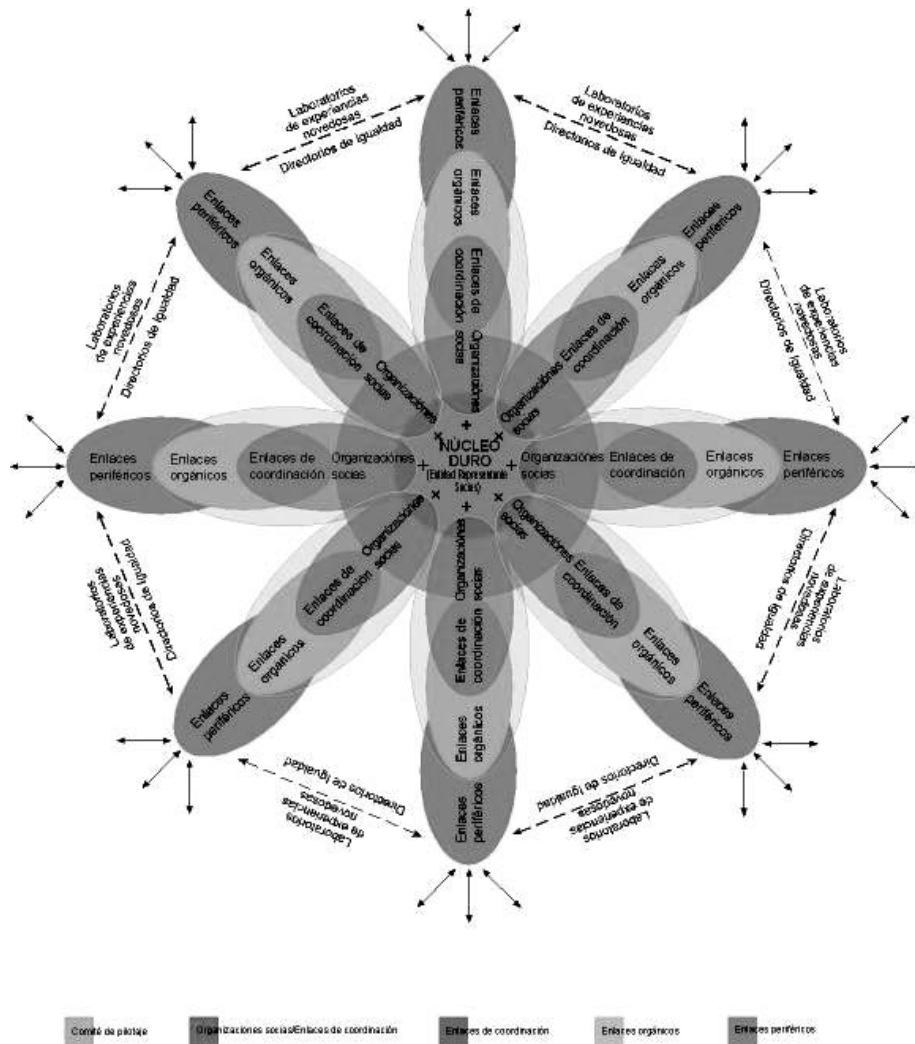
Los enlaces de coordinación interactuarán, además, con las organizaciones socias del proyecto y serán gestionados por éstas. Para ello, además de designar una persona responsable de coordinar el enlace de coordinación, cada una de las organizaciones socias designará una persona responsable de la gestión, con capacidad para tomar decisiones, que será el eslabón operativo que relacione a ambos enlaces (el enlace de coordinación y la organización socia de la Red *Igualdader* territorial) en la ejecución práctica del proyecto. Las y los responsables de coordinar y ejecutar el proyecto en cada territorio participarán en las reuniones del Comité de Pilotaje junto con la institución promotora.

Los representantes de las **organizaciones socias** del proyecto en el Territorio de cada Comunidad Autónoma participante, así como la **institución promotora** del proyecto formarán el **Núcleo Duro** de la Red (ver gráfico) y desarrollarán un trabajo conjunto y coordinado con y por los **enlaces de coordinación**, facilitando la participación de éstos, con carácter informativo y consultivo, en el **Comité de Pilotaje** que estará constituido de pleno derecho por el **Núcleo Duro** de la Red Pluri-regional *Igualdader*.

Desde el Núcleo Duro se realizará el pilotaje del proyecto, el control de la gestión presupuestaria, la administración de los recursos, el seguimiento de las actuaciones velando porque éstas se ajusten al cumplimiento de los objetivos del proyecto, etc. Para ello, se contará con una Unidad Técnica de Coordinación General que, dependiente y ubicada en la sede de la institución promotora disponiendo de su lugar en la sede virtual, facilitará el cumplimiento de los objetivos del proyecto, realizará la gestión presupuestaria y administrativa, la coordinación general y se ocupará de coordinar aquellos temas del proyecto que trasciendan el ámbito territorial, por ejemplo: los programas de formación por línea (on-line), el proyecto transnacional, la edición de materiales y documentos finalistas, las actuaciones de carácter interregional, los procesos de evaluación finalistas, los procesos de transferencia de resultados a las políticas generales, etc. (Ver normativa de funcionamiento en los anexos).



## ORGANIGRAMA RED IGUALDADER



## EL FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE REDES IGUALDADER

Los **enlaces periféricos** tendrán entre sus funciones conocer, gestionar y rentabilizar los recursos existentes en cada territorio, relacionados con los objetivos que se quieran alcanzar y con las actuaciones que se deban realizar para alcanzarlos, con el fin de economizar medios y de poner en marcha iniciativas innovadoras con la garantía de que sólo se arriesgan recursos en aquellos campos en los que no se disponga de experiencias previas evaluadas positivamente (buenas prácticas); para ello participarán en la preparación y harán uso, entre otros, de las herramientas (Directorios de Igualdad) y de los dispositivos (Laboratorios de Experiencias Novedosas). Los recursos con los que habrá que trabajar en los enlaces periféricos estarán

relacionados con:

- Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación: centros informáticos abiertos al público, soporte y programas informáticos, usabilidad, accesibilidad de la población, formación/capacitación, otros.
- Las experiencias y buenas prácticas experimentadas y relacionadas con los objetivos y las actuaciones comprometidas en el marco del desarrollo del proyecto.
- Los recursos estructurales con los que se cuente en cada territorio: Concejalías de Igualdad, Unidades de Igualdad, Agencias de Mediación, Asociaciones de Desarrollo Local, Asociaciones de mujeres, organizaciones vinculadas con los objetivos del proyecto, Centros de la Mujer, Centros de Información a la mujer, Observatorios de Igualdad, Organizaciones de Igualdad (Centros, Fundaciones, etc.), entidades de empleo, entidades de interlocución social, entidades de dinamización social y cultural, Centros relacionados con la violencia contra las mujeres, personal técnico y experto, otros.
- La formación básica, ya que las y los componentes de los enlaces periféricos como las y los componentes de los enlaces orgánicos, de los enlaces de coordinación, las organizaciones socias y la representación de la institución promotora que sean miembros del Comité de Pilotaje y que lo requieran, recibirán formación y capacitación –bien por línea bien presencial– en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, *mainstreaming* de género (o transversalidad), políticas de igualdad, desarrollo local, fomento de la empleabilidad, equilibrio demográfico, desarrollo sostenible y Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), estando todos estos temas integrados dentro del concepto de Desarrollo Local Igualitario, para disponer, de partida, de un nivel homogéneo de conocimientos sobre estas temáticas, que permita coordinar partiendo de criterios comunes, el desarrollo de un trabajo conjunto con objetivos compartidos y vertebrados en torno a estos temas.
- Otros recursos existentes: se optimizarán todos aquellos recursos existentes en cada territorio.

**CAMPOS Y TEMAS QUE INTEGRARÁN, DE PARTIDA Y DE FORMA GENERAL, EL PROGRAMA DE ACTUACIÓN DE LOS ENLACES PERIFÉRICOS IMPULSADO DESDE LOS ENLACES ORGÁNICOS, COORDINADO Y DINAMIZADO POR LOS ENLACES DE COORDINACIÓN Y SUPERVISADOS DESDE EL NÚCLEO DURO**

Estableciendo como base de potenciación del Desarrollo Local Igualitario, las políticas de igualdad, el *mainstreaming* de género en el contexto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para reducir los desequilibrios de unas y otros en los ámbitos doméstico, privado y público, en relación con el desarrollo local y la empleabilidad, potenciando la integración de las políticas de igualdad y el *mainstreaming* de género en las políticas locales y procurando mantener o potenciar el equilibrio demográfico de las zonas rurales y periféricas urbanas, se trabajarán, como marco general, los siguientes campos: investigación; formación/capacitación; planificación; orientación; asesoramiento; participación; información/comunicación; divulgación; evaluación; documentación; transferibilidad/integración.

Las propuestas, iniciativas, planes y actividades a desarrollar desde los **enlaces periféricos** y los **enlaces orgánicos**, en relación con la igualdad y el género, se centrarán en los siguientes temas: Las bases del desarrollo local; la empleabilidad sostenible, como marco general desde donde analizar/evaluar/potenciar iniciativas de empleo sustentable y el desarrollo profesional y/o empresarial en un contexto de Desarrollo Local Igualitario; los servicios de proximidad y su relación con el desarrollo igualitario y sostenible; el desarrollo cultural; La calidad de vida; La participación en la toma de decisiones, las políticas locales, la interlocución social, etc.; el ocio, el tiempo libre y las relaciones sociales; los temas que debe atender la formación y la capacitación adecuada a los fines de las actuaciones vertebradas en torno al *mainstreaming* de género y el desarrollo local igualitario; el estímulo/ensayo de las ideas innovadoras y creativas; La utilización sustentable de los recursos ensayados y evaluados positivamente; el fomento y la recogida de buenas prácticas; la creación de grupos de auto-ayuda en relación con la orientación, el asesoramiento y el acompañamiento en los recursos y dispositivos que se pongan en marcha; La potenciación de la sustentabilidad y sostenibilidad de los recursos existentes; La transferencia/intercambio de información y visibilización en los mass-media de las actuaciones; los nuevos yacimientos de empleo relacionados con temas medioambientales; la realización de actuaciones horizontales destinadas a implicar en el proyecto a los hombres del entorno de los grupos y colectivos con los que se trabaje en cada territorio, para garantizar el principio de igualdad; el conocimiento y la profundización en las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, como herramientas básicas para el cumplimiento de los objetivos en el ámbito de actuación territorial de la red pluri-regional del proyecto: organización administrativa, coordinación del proyecto, coordinación de las unidades de igualdad, redes de comunicación entre los grupos beneficiarios (directos o indirectos) del proyecto, asesorías generales, tele-trabajo, transvase de información, directorios de igualdad, laboratorio de experiencias novedosas y positivas, formación por línea, etc.; la sistematización de la información.

**Los criterios que orientarán la realización de las actuaciones de los enlaces periféricos** (utilizando los directorios de igualdad como herramienta de información compleja y los laboratorios de experiencias novedosas y positivas como dispositivo de innovación en el transvase de buenas prácticas), **se basarán en marcos conceptuales relacionados con:** la eficacia; la eficiencia; la igualdad; el género; la transversalidad; la rentabilización y la optimización de recursos; el impacto de cambio; el desarrollo sostenible; el conocimiento; la diseminación; aprender a *aprender*; La relación positiva entre acierto-error.

## LOS ENLACES COORDINADORES

Los enlaces coordinadores, además de realizar la coordinación de las actuaciones territoriales (tanto la de los enlaces periféricos como las de los enlaces orgánicos), como su propio nombre indica, y de facilitar la realización de las acciones que se diseñen y programen desde los diferentes enlaces, serán los encargados de aportar el soporte experto necesario para garantizar que la implementación de las acciones realizadas estén encaminadas a la consecución de los objetivos del proyecto, en relación con: la realización de las investigaciones; la metodología; las técnicas, herramientas y dispositivos aplicados; Las medidas de acompañamiento y el seguimiento de las actuaciones; los niveles de calidad; la evaluación continua; los análisis comparativos; la selección de resultados y buenas prácticas significativas; la preparación de los programas de formación, seminarios y talleres; la aplicación de dinámicas y didácticas participativas y si fuera necesario el diseño y la implementación de dinámicas y didácticas que incrementen la participación; la búsqueda de personal experto en aquellas materias que lo requieran; la interlocución social; la publicitación de las actuaciones; la organización de los eventos territoriales (Jornadas, Seminarios, Talleres); la divulgación y publicitación de los resultados; la elaboración de materiales devenidos de la intervención territorial; la búsqueda de financiación cuando sea necesaria; la relación con los Mass-Media; la edición y distribución de los materiales y las publicaciones; la sistematización y el transvase de información a la sede virtual; la coordinación de los enlaces orgánicos; la coordinación de los enlaces periféricos; la interacción con el Comité de Pilotaje; la transferibilidad y la integración de las buenas prácticas a las políticas locales; el control administrativo y la gestión económica de las actuaciones; la aplicación de las medidas de participación de las y los miembros de los enlaces orgánicos y de los enlaces periféricos en la toma de decisiones, así como participar en éstas; todos aquellos que requieran el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del proyecto.

## LA UNIDAD TÉCNICA DE COORDINACIÓN GENERAL

Realizará las tareas que faciliten: la coordinación general del proyecto, atendiendo los aspectos administrativos y de gestión presupuestaria; la coordinación de las actuaciones y los encuentros de trabajo del Comité de Pilotaje; el soporte de las organizaciones socias de la Red; La coordinación del Proyecto Transnacional; el fomento y la garantía de la participación en la toma de decisiones de los diferentes enlaces (de coordinación, orgánicos y periféricos) de la Red *Igualdader*, junto con las entidades socias de la Red.

Además, su responsabilidad es desarrollar las actividades de carácter general: Aplicar el plan general de Comunicación y Publicitación; diseñar, activar, evaluar y gestionar el sitio WEB, sede de la Red; traducir los materiales a lengua inglesa y, si esta no fuera la lengua de trabajo transnacional, también habría que traducir los resultados del proyecto volcados en la web a dicha lengua; evaluar los resultados de las investigaciones desarrolladas en los Territorios; asesorar, orientar y apoyar las actuaciones de los enlaces coordinadores; diseñar, coordinar y gestionar los cursos de formación por línea impartidos en el *campus*-aula de la sede virtual de la Red; diseñar y desarrollar los procesos de adecuación metodológica; coordinar los procesos de evaluación del proyecto; realizar el asesoramiento y la orientación general del proyecto; organizar y realizar eventos de carácter nacional y Transnacional; Diseñar, editar y distribuir los materiales generales y los finalistas; difundir las buenas prácticas; realizar las actuaciones que sean necesarias para transferir los resultados del proyecto en las políticas generales; realizar todas aquellas funciones de carácter general que sean necesarias para la consecución de los objetivos del proyecto. Se comunicará básicamente a través de las TIC.

## TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN:

Al tratarse de un proyecto pluri-regional, el uso de las TIC es fundamental para: realizar la coordinación de la Red (núcleo duro, enlaces de coordinación, orgánicos y periféricos); gestionar el proyecto; realizar la coordinación de las actuaciones; tomar decisiones inmediatas; acceder a y transferir información; disponer de materiales y de documentación de forma inmediata; publicitar las acciones; realizar programas de formación por línea; realizar foros de debate de temas esenciales para el proyecto; disponer de redes de distintas competencias (comerciales, de información, temáticas, etc.); abordar temas relacionados con la empleabilidad y con el desarrollo local igualitario desde la perspectiva de género, el medio ambiente y las propias TIC, entre otros temas; facilitar la participación de personas con problemas de movilidad; asesorar,

orientar y acompañar; realizar las evaluaciones; desarrollar y transferir el proyecto transnacional; establecer relaciones con otros proyectos del mismo eje, organizaciones, etc.; difundir y gestionar el laboratorio de experiencias novedosas y positivas; difundir y gestionar los Directorios de Igualdad; divulgar y diseminar los resultados y las buenas prácticas; crear, participar y gestionar las redes; realizar diferentes programas de formación y de capacitación; otros.

Para ello se creará una sede virtual compleja (WEB site), que será una herramienta fundamental para el desarrollo global del proyecto.

## SEDES DE LA RED DE REDES

### **Sede virtual**

Gracias a las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, la Red Pluri-regional *Igualdader* tendrá una sede virtual de amplio espectro (WEB Site), que permitirá la coordinación de los distintos enlaces y de los miembros del núcleo duro, la realización de actuaciones de orden general (por ejemplo, programas de formación, orientación, asesoramiento, transvase de información, acciones de coordinación, organización, etc.) y la centralización de la experiencia desarrollada a través de los enlaces de coordinación de la Red pluri-regional (ver punto 4) que operará sobre los territorios en los que se ubiquen las sedes presenciales de los socios del proyecto.

En la sede virtual también se ubicará la sede española de la Red Transnacional, estableciendo vínculos con las distintas web de los socios transnacionales que formen parte de la Red. Por ello, la sede virtual tendrá que tener apartados que sean, cuanto menos, bilingües (inglés-español).

### **Sedes presenciales**

La institución promotora del proyecto junto con cada organización socia de la Red (Núcleo duro), así como los enlaces coordinadores y orgánicos, tendrán sus respectivas sedes presenciales ubicadas en cada territorio, facilitando así mismo espacios para que puedan trabajar las personas que conforman los enlaces periféricos en cada territorio. La información, los materiales, la metodología, los resultados, etc. que se vaya, generando o alcanzando desde cada sede presencial a partir de la implementación del proyecto, se transferirán a la sede virtual.

### **Método**

El método que más se ajusta a los objetivos que persigue el proyecto, en relación con el objetivo general, la potenciación de procesos de Desarrollo Local Igualitario, sin duda es la investigación-acción participativa, por cuanto sus cuatro momentos clásicos, planificación-

acción-observación-reflexión, facilitan el seguimiento del proceso y la evaluación continua de las actuaciones, aportando elementos y buenas prácticas para incorporarlos desde el momento de la planificación de la acción siguiente.

En el marco del proyecto *Igualdader*, la investigación-acción-participativa será conceptualizada, además, como un campo metodológico de investigación alternativo, desde donde podemos encontrar marcos referenciales diferenciados; desde donde podemos reconstruir un nuevo lenguaje en cuyos significantes no estén aprehendidos significados de desigualdad y confrontación y sí de diferencia y encuentro; donde las relaciones entre mujeres y hombres ocupen un lugar relevante para poder evaluar cómo éstas interfieren no sólo en la vida de los sujetos sino en las relaciones de/con el Poder, con los criterios de autoridad, con el empleo, con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, con el medio ambiente y con los criterios de Igualdad; donde las relaciones sociales, laborales, etc., sean sistemáticamente cuestionadas en función de la cantidad de problemas que resuelven y en la forma en que lo hacen; donde sea posible analizar y reflexionar sobre el papel que unas y otros jugamos en los ámbitos públicos, domésticos y privados, a la par que buscamos alternativas a los roles discriminatorios y estereotipados, etc. Es decir, que si bien, en tanto que investigación, la investigación acción participativa impulsa la indagación, tal indagación constituye, además, un *acto sustantivo*, en la medida en que se trata de averiguar algo con la obligación de beneficiar e involucrar a otras personas que no pertenezcan a la comunidad investigadora, por ello su carácter participativo. En este sentido, la investigación acción participación no sólo posibilita que las personas aprendan, se capaciten o se informen, sino que, como tal acto sustantivo, viene justificado por la necesidad y el deseo de producir cambios desde la participación. Es por ello que consideramos imprescindible actuar dentro de un proceso original de planificación/acción/observación/reflexión (el Desarrollo Local Igualitario), sobre el cual, y a partir del mismo, poder desarrollar una experiencia, formativa y de capacitación, comunitaria y activa, diferenciada, economicista y rentable, igualitaria desde el respeto a las diferencias focalizándola desde la implementación del *mainstreaming de género*. Esta perspectiva, influirá tanto en la configuración del propio proyecto, como en el proceso de investigación y capacitación así como en la metodología y en la puesta en práctica de las acciones, es decir, en toda la amplitud curricular posible. Siendo así, la *investigación-acción participativa*, sin duda, constituye el marco metodológico adecuado para llevar adelante nuestros objetivos encaminados a potenciar un modelo de Desarrollo Local Igualitario sostenido desde el *mainstreaming* de género y la aplicación de las políticas de igualdad.

### **Beneficiarias/os últimas/os**

Las y los beneficiarios últimos del proyecto *Igualdader*, sobre los que se concentrarán las actuaciones de éste, por cuanto serán los motores capaces de poner en marcha políticas de igualdad e iniciativas de Desarrollo Local Igualitario, para, de este modo, mejorar las condiciones de vida de los grupos sociales y las personas a las que prestan sus servicios, serán:

- 1.- los agentes claves integrados en los enlaces orgánicos y en los enlaces periféricos:
  - políticos/as municipales,
  - interlocutores sociales (sindicatos, empresariado),
  - personal técnico, trabajadoras/es sociales, agentes de desarrollo local, secretarías/os municipales, agentes de igualdad, mediadores sociales, etc.
- 2.- las personas responsables del tejido asociativo (integrados en los enlaces periféricos):
  - asociaciones,
  - ONG,
  - fundaciones.

### **Beneficiarias/os indirectas/os**

Son aquellas personas y grupos sociales sobre quienes recaen los efectos de las políticas públicas y de las iniciativas sociales y de empleo sostenible, siendo las y los beneficiarios indirectos del proyecto:

- 1.- Los grupos sociales afectados por la desigualdad y la discriminación por razones de sexo, de los territorios en los que se desarrolle el proyecto.
- 2.- Los miembros asociados y/o vinculados al tejido asociativo beneficiario directo.
- 3.- Los grupos sociales afectados por la desigualdad de género.
- 4.- El conjunto de la población de los territorios sobre los que se desarrolle el proyecto.

### **Complementariedad**

El proyecto garantiza la complementariedad, en el sentido de no repetir experiencias ni solapar dispositivos o recursos, iniciando su actuación con una investigación general y territorial sobre lo que ya existe, es decir, lo que hay para poner en marcha el Desarrollo Local Igualitario y sobre lo que se necesita en cada espacio de intervención para poner en marcha el Desarrollo Local Igualitario. Jugando con ambas informaciones, restando a lo que se necesita lo que hay, nos quedará lo que falta, evitando de esta manera reincidir en actuaciones y en la activación de servicios que o bien ya han sido probados o bien existen. Los resultados de las investigaciones se sistematizarán, se diversificarán y se transferirán a través de dos mecanismos: los directorios de igualdad y los laboratorios de ideas novedosas y positivas.



**Actuaciones complementarias:**

## • De formación:

- A) Realización de un curso de postgrado, por línea (on line), dirigido a todas las y los profesionales vinculados a la orientación profesional, laboral y de estudios (profesorado, pedagogos/as, orientadores, trabajadores/as sociales, direcciones y jefaturas de estudios), encaminado a aportar claves, estrategias y conocimientos sobre cómo los estereotipos sexuales son los responsables de la perpetuación de las relaciones de desigualdad y la segregación sexual del mercado de trabajo, de la mínima participación de las mujeres en la política y en la toma de decisiones.

## • De financiación:

- A) Facilitando la compra de ordenadores en aquellas zonas donde las instituciones carezcan de medios para hacerlo o a asociaciones que los precisen.
- B) Creando ayudas destinadas al cuidado de personas dependientes, para que quienes estén en tal situación tengan la posibilidad de asistir a las acciones realizadas en el marco del proyecto *Igualdader* que sean de su interés.
- C) Creando ayudas para los desplazamientos de la población beneficiaria indirecta, de modo que puedan participar en las actuaciones que se propongan el mayor número de personas posibles.
- D) Cubriendo los costes generales de incubadoras de asociaciones para potenciar la participación.
- E) Cubriendo los costes generales de vivero de empresas para animar las iniciativas emprendedoras que repercutan sobre el Desarrollo Local Igualitario.

## • De capacitación, realizando actuaciones horizontales:

- A) Encaminadas a incorporar a los hombres en el ámbito doméstico y a potenciar su emotividad y sus actitudes para establecer relaciones igualitarias con las mujeres y para involucrarse en los cuidados a personas dependientes.
- B) Encaminadas a incorporar a las mujeres en los espacios públicos y en los de toma de decisiones últimas, capacitándolas para que realicen procesos de empoderamiento que les permitan despegarse *“del suelo pegajoso”* y romper *“el techo de cristal”*.

De transferencia, pues dado su carácter pluri-regional y su marco organizativo de red de redes, permanentemente coordinado, garantizando la sincronización de las actuaciones, así como el transvase de información, la aplicación de una metodología común, la evaluación continua, el arbitrio de técnicas e instrumentos comunes, la capacitación para homogenizar

critérios y la elaboración de materiales y dispositivos también comunes volcados en una sede virtual de la organización, sumado al compromiso adquirido por los representantes de las organizaciones territoriales de integrar en sus políticas los resultados del proyecto una vez finalice éste, garantizan la transferencia del proyecto desde el inicio de éste en las políticas locales y en los organismos con capacidad para transferir el Desarrollo Local Igualitario.

### **Resultados previstos**

Asistencia a las personas, estructuras y sistemas, medidas de acompañamiento, etc.

En consonancia con los objetivos, los resultados previstos serán:

- A.- Disponer de la sede virtual, multifuncional y bilingüe (inglés-castellano), garantizando que se mantenga activa y viva una vez finalice el proyecto *Igualdader*, comprometiendo a la institución promotora a prolongar su gestión al menos durante los dos años siguientes a la finalización del proyecto.
- B.- Que en la sede virtual *Igualdader* quede colgado un inventario de recursos, técnicas y metodologías para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (directorios de igualdad), al que tenga acceso todo el mundo que necesite dicha información
- C.- Que en la sede virtual *Igualdader* quede colgado un catálogo (directorío de igualdad) de medidas y estrategias destinadas a facilitar la implementación del modelo de Desarrollo Local Igualitario, al que tenga acceso todo el mundo que necesite dicha información.
- D.- Que en la sede virtual *Igualdader* quede colgadas guías y manuales (directorío de igualdad) que aporten claves y estrategias, testadas y validadas en la práctica, para incorporar la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* de género en las políticas locales, provinciales, autonómicas y generales, facilitando el acceso a esta información a todo el mundo que la necesite.
- E.- Propiciar el mantenimiento de los Directorios de Igualdad, a través del compromiso de al menos una de las organizaciones que integren los enlaces orgánicos del proyecto, ubicados en cada territorio, a que cuente con capacidad económica y de RR.HH., de modo que una vez finalice el proyecto se siga transfiriendo información relevante.
- F.- Contar con laboratorios de experiencias novedosas y positivas ubicados en la sede virtual a los que puedan acceder fácilmente todas las personas que requieran conocer tal información.
- G.- Propiciar el mantenimiento de los laboratorios de ideas novedosas y positivas a través del compromiso de al menos una de las organizaciones que integren los enlaces orgánicos

del proyecto, ubicados en cada territorio, a que cuente con capacidad económica y de RR.HH., de modo que una vez finalice el proyecto se siga transfiriendo información relevante en torno a las buenas prácticas.

- H.- Que en la sede virtual *Igualdader* queden colgadas guías de recursos, servicios de proximidad existentes o necesarios, yacimientos de empleo rentables (Directorios de Igualdad) y buenas prácticas (Laboratorios de Ideas Novedosas) para que puedan ser de utilidad para facilitar la implementación de modelos de Desarrollo Local Igualitario a todas las personas que necesiten ajustar los desequilibrios demográficos.
- I.- Mantener los recursos informáticos habilitados en espacios públicos durante la realización del proyecto en los territorios donde haya operado la Red *Igualdader*, facilitando el acceso y el uso de los mismos a la población.
- J.- Mantener activas y seguir nutriendo las bases de datos territoriales en las que figuren la capacitación académica, profesional y laboral de los y las habitantes censados en los territorios en los que haya operado la Red *Igualdader*, para conocer las áreas de conocimiento, los oficios, profesiones y los niveles de cualificación y de estudios, segregados por sexos, de los grupos sociales con los que se trabaje en cada territorio en relación con los temas que vertebran el Desarrollo Local Igualitario.
- K.- Que la institución promotora y a las entidades con capacidad económica y de RR.HH., dinamicen, al menos durante dos años después de finalizar el proyecto *Igualdader*, las redes múltiples, activas y polifuncionales (redes comerciales, culturales, relacionales, de actividades de ocio, de intercambio de información, etc.), que permanezcan vivas una vez finalice el proyecto.
- L.- Propiciar que las instituciones de los territorios, en colaboración con las entidades responsables del proyecto (con capacidad económica y de RR.HH.), mantengan una convocatoria bianual del concurso público (El maratón por la igualdad) sobre planes integrales de Desarrollo Local Igualitario, implicando a la población real y potencial del estado español, así como a los agentes claves, destinando un premio sustancial de modo que se estimule la participación masiva.
- M.- Propiciar que las instituciones u organizaciones sociales de los territorios mantengan encuentros periódicos en relación con el fomento de las relaciones interpersonales equilibradas entre mujeres y hombres, el intercambio de información, la reflexión y la toma de decisiones conjunta en torno a las políticas de igualdad, en los territorios donde se haya desarrollado el proyecto *Igualdader*, si tienen carácter presencial, y en la sede virtual, si se realizan por línea.

- N.- Que las y los beneficiarios últimos del proyecto realicen sus actuaciones incorporando las políticas de igualdad de manera transversal en todas las actuaciones.
- O.- Disponer de un catálogo de programas de formación y capacitación, a distintos niveles y en distintos soportes, especializados en los temas claves para impulsar el Desarrollo Local Igualitario y para la desegregación sexual el mercado de trabajo (Directorios de Igualdad).
- P.- Disponer de un catálogo de nuevos perfiles profesionales relacionados con la igualdad de oportunidades y las salidas que tienen en el mercado de trabajo (Directorios de Igualdad).
- Q.- Disponer de materiales y publicaciones en distinto soporte que sean testigo y den testimonio de las buenas prácticas, del marco teórico, del proceso de implementación del proyecto y de todas aquellas acciones que sean consideradas de interés (Laboratorio de ideas novedosas y positivas).
- R.- Disponer de un curso por línea especializado en cómo trabajar los estereotipos para des-segregar por sexos el mercado de trabajo.
- S.- Disponer de un catálogo de propuestas testadas, con medidas, claves y actuaciones que incorporen a los varones en los ámbitos privados y domésticos, así como a las mujeres en los ámbitos públicos (Laboratorio de ideas novedosas y positivas).
- T.- Integrar los logros en las políticas locales, estableciendo compromisos con las instituciones participantes (transferencia).
- U.- Informar sobre los logros a las instituciones provinciales, autonómicas y estatales (transferencia).

### 3.3.- ACTUACIONES

Hay que señalar que debido a los objetivos del proyecto, la composición de las organizaciones que integran la ADG-pluri-regional y las medidas de formación/capacitación interna destinadas a que las y los participantes en el desarrollo del proyecto dispongan de criterios homogéneos respecto a los temas clave del proyecto, la **aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está garantizado en todas las acciones.**

El marco general de actuaciones previstas realizar para la consecución de los objetivos son:

- 3.3.1.-** Constitución de la Red de redes.
- 3.3.2.-** Constitución de los enlaces de coordinación ajuste del personal técnico, administrativo y coordinador contratado para desarrollar el proyecto en cada territorio.

- 3.3.3.-** Constitución de los enlaces orgánicos.
- 3.3.4.-** Diseño de los materiales de investigación territorial y planificación del proceso de indagación.
- 3.3.5.-** Diseño, realización e implementación de los materiales de evaluación continua y finalista.
- 3.3.6.-** Diseño e implementación de los programas formativos y de capacitación (en soporte virtual y presencial) para garantizar la incorporación de la perspectiva de género de forma homogénea entre todos los miembros de la Red, tanto del núcleo duro como de los enlaces fijos.
- 3.3.7.-** Realización y desarrollo del Programa Transnacional.
- 3.3.8.-** Diseño e implementación del **sitio web, Sede Virtual del operativo del proyecto** y centro de actuaciones, coordinación, formación virtual, publicidad, información, etc.
- 3.3.9.-** Diseño e implementación del plan de difusión y de comunicación.
- 3.3.10.-** Realización de las actuaciones de investigación de cada zona concreta de intervención.
- 3.3.11.-** Diseño y planificación de los programas de intervención y presentación pública de los mismos.
- 3.3.12.-** Diseño, planificación y realización de las jornadas generales que, con carácter itinerante, se celebrarán periódicamente en cada territorio con la finalidad de realizar la coordinación general del proyecto, la adecuación metodológica, establecer los criterios de evaluación y planificar, evaluar, formar, informar, ajustar y apoyar pública e institucionalmente el trabajo realizado en cada territorio, así como para realizar eventos destinados a integrar las actuaciones en las políticas locales. Así mismo se activarán elementos de evaluación *in situ*, siendo uno de los mecanismos de seguimiento de las actuaciones con los que contará el Núcleo duro de la Red.
- 3.3.13.-** Creación y dinamización de los enlaces periféricos.
- 3.3.14.-** Diseño y activación de los **Directorios de igualdad**.
- 3.3.15.-** Diseño, planificación y realización de seminarios-taller destinados a impartir formación presencial en igualdad de oportunidades, creación de empleo, etc. dirigida a los beneficiarios últimos del proyecto
- 3.3.16.-** Diseñar e implementar los **servicios de asistencia** a las personas que sean necesarios, para facilitar la participación en las actividades a quienes tengan

cargas familiares.

- 3.3.17.-** Diseñar los contenidos y/o ubicar las sedes donde se ubiquen los sistemas informáticos en cada territorio.
- 3.3.18.-** Prospección, captación y realización de actividades con los grupos de mujeres beneficiarias indirectas.
- 3.3.19.-** Diseño, planificación y realización de cursos de formación en TIC dirigidos a las beneficiarias directas, a los responsables políticos, personal técnico y beneficiarios indirectos del proyecto.
- 3.3.20.-** Creación y activación de los **Laboratorios de experiencias novedosas y positivas.**
- 3.3.21.-** Activación de los viveros de empresas y de las incubadoras asociativas.
- 3.3.22.-** Diseño, planificación y puesta en marcha del **Concurso Público sobre Planes Integrales de Desarrollo Local Igualitario (El maratón por la igualdad).**
- 3.3.23.-** Diseño, planificación y realización de programas de formación ajustados a las necesidades de cada zona, recabando información a partir de los contenidos y propuestas de los planes integrales presentados.
- 3.3.24.-** Diseño, planificación y realización, en cada territorio, de actividades de dinamización y participación socio-cultural, priorizando las líneas horizontales del PIC EQUAL, activadas desde los enlaces periféricos.
- 3.3.25.-** Diseño e implementación de un **Curso de postgrado, por línea, sobre estereotipos y segregación sexual del mercado de trabajo, dirigido a orientador@s laborales, formador@s, etc.** La finalidad de este curso será formar al personal experto en orientación laboral, profesional y académica, para que no reproduzcan los estereotipos sexuales y de género como medida complementaria para impulsar la desegregación sexual del mercado de trabajo y por tanto de la sociedad.
- 3.3.26.-** Diseño, edición y subida a la WEB (también edición en soporte papel) de guías y manuales de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* de género en las políticas locales, provinciales, autonómicas y nacionales.
- 3.3.27.-** Diseño e implementación de medidas encaminadas a incorporar a los hombres a los ámbitos privados y domésticos y a las mujeres al ámbito público.
- 3.3.28.-** Evaluación.
- 3.3.29.-** Diseño, edición y distribución de los materiales finalistas del proyecto.
- 3.3.30.-** Diseño, planificación y realización de actuaciones encaminadas a la integración en las políticas locales y generales de los resultados del proyecto, así como para

establecer el marco estratégico para la transferencia de buenas prácticas.

**3.3.31.-** Diseminación de los resultados.

**3.3.32.-** Realización de un Seminario europeo, con la presencia de todos los Agentes Clave del Proyecto, así como de representantes públicos del panorama español y europeo (políticas/os, empresariado, centrales sindicales, educación, etc.) junto con los socios transnacionales, para transferir los resultados del proyecto y establecer estrategias de integración de las buenas prácticas en las políticas generales.

**3.3.33.-** Conclusiones y cierre.

### 3.4 DESCRIPCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD SOBRE LAS QUE SE PRETENDE INCIDIR, CRITERIOS DE CAPACITACIÓN Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE LAS SUFREN EN EL TERRITORIO EN EL QUE SE VA A INTERVENIR (DESTINATARIOS ÚLTIMOS DE LAS ACCIONES). MECANISMOS QUE GARANTICEN LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y DE MUJERES

**3.4.1.- Las situaciones de desigualdad sobre las que se pretende incidir son de orden estructural y personal, afectando a diferentes grupos de estructuras y personas.**

**Las de tipo estructural, tienen que ver:**

- 1) Con las situaciones de desigualdad que sufren los municipios de menos de 5.000 habitantes, por cuanto no reciben ayudas destinadas a la implementación de políticas de igualdad y de creación de empleo estable e integral, creando un alto índice de desequilibrio demográfico (despoblación en zonas rurales, superpoblación en zonas periféricas urbanas).
- 2) Con el personal de las instituciones públicas de los municipios (cualquiera que sea el número de habitantes) ya que los responsables de la toma de decisiones, así como los equipos profesionales y los responsables de las organizaciones sociales, etc. carecen de información respecto a las políticas de igualdad, el *mainstreaming* de género, etc., careciendo, así mismo, de servicios que actúen con estos fines, puesto que mayoritariamente se han venido activando concejalías de la mujer o

concejalías de bienestar social que abordan el tema “mujer” como un tema más junto con drogodependientes, jóvenes, mayores, inmigración, otras etnias, transeúntes, etc. como si todos esos grupos sociales no estuvieran integrados por mujeres y hombres, tratando de este modo a las mujeres como si éstas fueran un grupo social único sin tener en cuenta que representan el 52% de la humanidad y que, por ello, están integradas en todos los grupos sociales, siendo la problemática de género transversal, común a cualquier otra, desconociendo, además, las recomendaciones europeas, estatales y autonómicas en materia de igualdad.

- 3) Con la necesidad de facilitar la optimización de los recursos existentes en aquellos municipios de más de 5000 habitantes.
- 4) La falta de empleo, servicios y actividades lúdico-culturales.
- 5) Las dificultades para acceder a las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, tanto en lo que se refiere a la existencia de infraestructuras como en su utilización.
- 6) Las consecuencias de los desequilibrios demográficos.
- 7) La masculinización de la población debida a la aplicación de criterios estereotipados por principios androcéntricos y patriarcales.
- 8) La infrutilización del medio ambiente como fuente de riqueza económica y de aumento de calidad de vida.
- 9) La carencia en formación especializada en igualdad de oportunidades, políticas de igualdad y *mainstreaming* de género, por parte del personal técnico, profesional y político.
- 10) La utilización de los recursos y dispositivos existentes en materia de igualdad de manera lineal, no integrada y descoordinada.

#### **Las de orden personal afectan a los grupos beneficiarios indirectos:**

En las zonas rurales:

- A) Mujeres emprendedoras, en edad comprendida entre 25-55 años, con capacidad para montar empresas.
- B) Mujeres y hombres jóvenes, entre 25 y 35 años, que hayan cursado titulaciones bien de Ciencias económicas de la rama empresarial, bien de carreras feminizadas y que se encuentren en situación de desempleo.
- C) Hombres (desde los 16 años en adelante) que carezcan de formación en temas que afectan al ámbito doméstico y privado (tareas domésticas, cuidados, emotividad, etc., es decir, cuidados para la vida).

En las zonas periféricas urbanas:



- D) Mujeres inmigrantes (nacional y/o extranjera), trabajadoras en la economía sumergida o en empleos precarios.
- E) Mujeres discapacitadas.
- F) Hombres jóvenes y estudiantado de secundaria y formación profesional.

### **3.4.2.- Mecanismos que garanticen la participación equilibrada entre mujeres y hombres:**

Al tratarse de un proyecto adscrito al área temática 6 del eje 4 del PIC EQUAL, cuyo objetivo es implementar medidas de igualdad en sectores ampliamente masculinizados, como es el mercado de trabajo y el desarrollo local, los mecanismos que se van a activar para garantizar la participación equilibrada entre hombres y mujeres van a atender preferentemente aspectos cualitativos y no tanto cuantitativos. Si bien los grupos beneficiarios últimos del proyecto son los agentes clave y estos son hombres y mujeres, los beneficiarios indirectos varones también se beneficiarán de los resultados tanto de manera "diferida", ya que la mejora de las condiciones de vida de las mujeres repercute sobre la mejora de la calidad de vida de su entorno, como de manera personal por cuanto se realizarán acciones horizontales, dirigidas a ellos, encaminadas a la aplicación del principio de igualdad y relacionadas con las aportaciones positivas que recibirán si aprenden a moverse por los tres ámbitos, público, privado y doméstico, de manera integral. Por otra parte, está previsto que desde los enlaces periféricos y de coordinación se potencie la creación de servicios de proximidad de los que se beneficiarán tanto la infancia como la juventud y personas mayores de ambos sexos, así como personas discapacitadas y aquellas pertenecientes a etnias o grupos culturales minoritarios. Así mismo se potenciará la participación equilibrada de jóvenes y mujeres en los programas de formación y capacitación destinados a personal técnico, político y experto. En la estructura organizativa y reticular responsable de la implementación del proyecto (nos referimos al núcleo duro), se realizarán programas de formación en temas como *mainstreaming* de género, políticas de igualdad e igualdad de oportunidades con el fin de que, tanto si son hombres como si se trata de mujeres, los sujetos elegidos por las organizaciones para desarrollar el proyecto y participar en este espacio se tomen decisiones desde criterios homogéneos de igualdad y anti-discriminación. Lo mismo se hará con el personal técnico responsable de la ejecución y de la coordinación del proyecto.

### **3.5 ACCIONES A FAVOR DE LA MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE, ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS DE TODO TIPO (ARQUITECTÓNICAS Y DE COMUNICACIÓN) QUE DIFICULTAN LA PARTICIPACIÓN Y ACCIONES QUE INCORPOREN LAS TIC (INFORMACIÓN, FORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, DIFUSIÓN, PROCESOS DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA, ETC.)**

Tanto en cuanto los objetivos de este proyecto contemplan la creación de directorios de igualdad, y puesto que la implementación de los temas de las líneas horizontales del PIC EQUAL, Desarrollo Local, Medio ambiente, Igualdad de Oportunidades y TIC, son tratados como transversales en diferentes acciones que ya han sido planteadas, consideramos redundante insistir en ellas.

### **3.6 JUSTIFICACIÓN DE LA COMPLEMENTARIEDAD (ASISTENCIA A PERSONAS, MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, ETC.) CON LAS POLÍTICAS QUE SE APLICAN EN EL ENTORNO DE REFERENCIA.**

Tanto en cuanto buena parte de los territorios en los que se va a desarrollar el proyecto carecen de recursos específicos para poder aplicar las políticas de igualdad y algunas de las actuaciones, aunque no forman parte de la estructura central del proyecto, son básicas para conseguir los objetivos del proyecto, se potenciarán los resultados esperados (tema estereotipos tanto en formación a orientadores como en las actividades de integración en los espacios públicos, privados y domésticos a mujeres y hombres respectivamente, etc.). Así mismo, dado que los grupos beneficiarios del proyecto son los agentes clave, parece necesario interponer medidas que faciliten la participación de quienes, a largo plazo, se van a beneficiar de los resultados del proyecto: la población, primando, además, actitudes fundamentales para que la igualdad de oportunidades sea una realidad también en aquellas zonas desprovistas de medios, como son la participación y el espíritu emprendedor. Por último, señalar que la variedad temática y de especialidades de las organizaciones e instituciones que integran la Red *Igualdader* (investigación, formación, tecnologías de la información y de la comunicación, desarrollo rural, empresariado social, metodologías cualitativas, mediación social, etc. todos los temas atravesados por la perspectiva de género) suponen un nutriente para la propia red, que se complementa retroactivamente en sus actuaciones, facilitando la consecución de los objetivos.

### 3.7 PREVISIONES EN MATERIA DE PROPIEDAD DE LOS PRODUCTOS, GARANTÍA DE QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SERÁN PÚBLICOS.

La propiedad de los productos estará en relación con las organizaciones que financien éstos, responsabilizándose explícitamente, a través del Acuerdo de Constitución de la Agrupación de Desarrollo *Igualdader*, de que los resultados obtenidos serán públicos con la firma de dicho Acuerdo, una vez se apruebe el proyecto.

## 4. COMPOSICIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO

La ADG Pluri-regional *Igualdader* está compuesta por 8 entidades ubicadas en distintas regiones de la geografía española, recogiendo la idiosincrasia del norte, sur, centro, este y oeste, diversas en su naturaleza (universidades públicas, entidades privadas, asociaciones y consorcios de desarrollo rural), en sus fines y en su experiencia y unidas por el objetivo de reducir los obstáculos hacia la igualdad y las situaciones de discriminación, y para lo cual se comprometen a poner en común y solidariamente recursos (materiales, humanos, tecnológicos y experienciales) para desarrollar el proyecto *Igualdader*. Para ello, cada entidad aportará, a través de las áreas de actuación más apropiadas, sus competencias y conocimientos para lograr los objetivos planteados en el presente proyecto. Las entidades que se describen a continuación compondrán el Núcleo Duro de la Red *Igualdader* y serán las responsables de desarrollar el proyecto.

### 4.1 DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES QUE COMPONEN LA AD Y JUSTIFICACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN EL CONTENIDO DEL PROYECTO.

**SOCIO N° 1. La Universitat Jaume I de Castellón (UJI) en la C.A. Valenciana** es una entidad pública de educación superior con vasta experiencia en los campos de desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en la realización de programas de postgrado relacionados con la igualdad de oportunidades y en la gestión de proyectos europeos de empleo y cooperación para la igualdad de oportunidades y la antidiscriminación tales como NOW (1995/1997-1998/2000) y EQUAL (2002-2004), que se compromete a

poner a disposición del proyecto los recursos y servicios necesarios para desarrollar el proyecto en su ámbito territorial de actuación.

Por otro lado, su capacidad y voluntad de cofinanciación unida a la experiencia y capacitación demostrada harán posible la asunción y desarrollo de aquellas actuaciones que, con carácter general, le sean asignadas por la AD. Actuaciones, entre otras, tales como la coordinación y ejecución del proyecto trasnacional, de los procesos formativos, de los desarrollos tecnológicos para la información, la formación y la comunicación así como de la realización de los planes generales de divulgación de las actuaciones (publicaciones en papel y en formato electrónico, etc.). Señalar que, en colaboración con la Fundación *Isonomía* de la Universitat Jaume I de Castellón, entidad creada por esta universidad para impulsar la igualdad de oportunidades y la antidiscriminación, se podrá ofrecer la experiencia en el desarrollo de metodologías, herramientas e instrumentos tendentes a la promoción de la igualdad de oportunidades derivadas de la puesta en marcha y evaluación de anteriores proyectos de recursos humanos, de igualdad de oportunidades y de iniciativas comunitarias de empleo.

Además, al ser una entidad de carácter público, puede garantizar un adecuado control de la gestión de los recursos públicos asumiendo las funciones de entidad representante y de control financiero de las actuaciones.

**SOCIO N° 2. La Agrupación de Desarrollo Sierra Mágina de Jaén, en la C.A. Andalucía,** es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida en 1993, a iniciativa de los ayuntamientos de la Comarca de Sierra Mágina, con el objetivo de unir esfuerzos para promover el desarrollo local a través de iniciativas comunitarias y proyectos comunes capaces de dar respuesta a las necesidades detectadas a través del aprovechamiento de los recursos de la zona. Forman parte de ella, además, un buen número de asociaciones civiles, empresariado y otras entidades tanto públicas como privadas, contando en la actualidad con 150 socios/as. Su capacidad en el desarrollo de proyectos europeos de empleo (NOW y EQUAL) y de proyectos de desarrollo rural así como su capacidad en la movilización de recursos sociales y dinamización de los agentes que la caracteriza la convierten en una entidad idónea para constituir el núcleo duro de la red que desarrolle este proyecto y ejercer un papel activo en el asesoramiento y evaluación de los procesos de activación de la participación social para el impulso del desarrollo local igualitario.

**SOCIO N° 3. El Centro para el Desarrollo del Valle del Ese-Entrecabos, en el Ppdo. Asturias,** es una entidad privada sin ánimo de lucro sita en La Espina, Salas, e integrada por los Ayuntamientos de Allande, Cudillero, Salas, Tineo y Valdés junto con la Sociedad del Valle del ESE cuyo objetivo es servir de núcleo de convergencia y representación para el desarrollo

de la Comarca, participando, entre otros, en programas como Leader, Equal (Mass-Mediación, Impulsa y en la mesa de coordinación de Promociona) y el programa de implantación, desarrollo y gestión de la Agenda 21 local. Su experiencia en proyectos europeos de empleo y de desarrollo rural la convierte en una entidad capacitada para conseguir los objetivos del proyecto en su campo de actuación territorial así como aportar al resto de la red y al proyecto claves para la implicación económica de las organizaciones en los procesos de intervención social.

**SOCIO N° 4. Avalia Grupo de Coordinación S.L., en la C.A. Galicia,** es una pequeña empresa, sita en Vigo, formada por mujeres expertas en la intervención social desde una perspectiva de género que desarrolla su actividad en la Comunidad Autónoma gallega en los ámbitos de formación y gestión de proyectos en torno a la Igualdad de Oportunidades así como en materia de elaboración y evaluación de Planes de Igualdad de Oportunidades. Además, mencionar que gestiona y coordina el Proyecto Europeo Urbal: Empleo y ciudadanía activa de las mujeres 2003. Aunque es una empresa pequeña, desde la AD se pretende potenciar la participación de pequeñas entidades que, como ésta, tienen una sensibilización especial y experiencia acumulada en el campo de intervención regional para la igualdad de oportunidades y, a su vez, la convierten en una entidad capacitada para desarrollar los objetivos del proyecto en la zona.

**SOCIO N° 5. Aimpei-Extremadura: Asociación de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad en Extremadura** es una asociación sin ánimo de lucro, sita en Zafra (Badajoz) y constituida en el año 2004, cuyo fin es mediar para lograr el acceso y la Igualdad de Oportunidades de todas las personas en la participación social y en el empleo. Esta asociación, compuesta totalmente por mujeres, surge como resultado del proyecto Equal *Mass Mediación* (AD. 187), con poca experiencia en el campo de gestión de proyectos pero con un gran bagaje teórico-práctico de sus integrantes en la igualdad de oportunidades.

**SOCIO N° 6. La Asociación CEPYP-UNO de Madrid en la C. A. Madrid** es una entidad privada sin ánimo de lucro, constituida alrededor de la escuela de formación de psicoanalistas que cuenta entre sus objetivos y actividades: fomentar el estudio, práctica e investigación del Psicoanálisis en sus vertientes teóricas, clínica y de formación; organizar cursos, seminarios, conferencias, congresos, etc.; desarrollar actividades generales y particulares en el campo de la acción social, encaminadas especialmente a la atención a colectivos desfavorecidos y al desarrollo y el bienestar de la comunidad; formar un centro de documentación con el material impreso y audiovisual que facilite información especializada. Aunque es una asociación "pequeña" su implicación y capacidad demostrada en el desarrollo del proyecto EQUAL Mass

*Mediación*, así como la experiencia particular en igualdad de oportunidades del personal que aportará su trabajo y conocimientos al proyecto, hace que su participación sea adecuada para la consecución de los objetivos generales del mismo en la zona. A su vez la experiencia que puede aportar en relación con los procesos de escucha e interpretación de los discursos puede ser un elemento clave las fases de indagación de campo, para la dinamización de determinadas actividades, así como para el asesoramiento y evaluación cualitativa de aquellos procesos de investigación que se aborden.

**SOCIO N° 7. La Universitat Rovira i Virgili de Tarragona (URV) en la C. A. Cataluña** es una entidad pública de educación superior que, bien por su diversa experiencia en la gestión de proyectos europeos bien por su carácter de universidad, está capacitada para desarrollar el proyecto en su zona de intervención. Como elemento complementario de enriquecimiento de la red y del proyecto, se compromete a aportar tanto su experiencia en el ámbito de la educación como aquellos recursos tecnológicos experimentados que sean necesarios para apoyar tanto a la Univeristat Jaume I como al resto de la red en los procesos formativos y de desarrollo tecnológico que se pongan en marcha para la consecución de los objetivos generales, sobre todo en lo que respecta al diseño y gestión de la sede virtual.

**SOCIO N° 8. El Consorcio de Desarrollo de la Zona Media** es una entidad pública cuya sede principal se encuentra en Olite y que desde 1996 trabaja por impulsar el desarrollo integral de la Zona Media de Navarra a través de la participación de todas y todos los agentes económicos y sociales. Además de los veinticinco municipios que lo componen, en el Consorcio participan y están representadas diferentes organizaciones públicas y privadas (sindicatos, asociaciones empresariales, empresas de economía social, etc.). Desde su gestación, el Consorcio ha participado y participa en Iniciativas Comunitarias relacionadas con el desarrollo rural (LEADER) y empleo (EQUAL) y trabaja de forma activa para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un eje transversal al desarrollo rural. La experiencia de la entidad en la gestión de proyectos europeos, la experiencia y formación de su personal en materia de igualdad de oportunidades, la capacidad de dinamizar recursos y agentes sociales, además del interés en experimentar y poner en marcha herramientas que contribuyan a un desarrollo rural igualitario, propician que ésta sea una organización idónea para constituir el núcleo duro de la red.

#### 4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD DESIGNADA COMO REPRESENTANTE, EN ESPECIAL LAS REFERIDAS A SU CAPACIDAD PARA GESTIONAR FONDOS PÚBLICOS. INDICACIÓN DE LAS ENTIDADES QUE OSTENTAN LAS COMPETENCIAS DE CONTROL

La Universitat Jaume I de Castellón es la entidad designada representante por la *Red Igualdader* por cuanto, al ser una entidad de carácter público, dispone de todos los mecanismos exigibles para la gestión de fondos públicos y control financiero del proyecto, aportando su experiencia en la gestión y desarrollo de proyectos europeos de empleo e igualdad. Por ello, además, es la entidad que ostenta las competencias de control a través del Servicio de Control Interno de la UJI. Así, la Universidad, como entidad de derecho público, asegurará el control interno de los gastos e ingresos del proyecto *Igualdader*, y organizará las cuentas según los principios de una contabilidad presupuestaria, patrimonial y analítica con expresa sumisión a la normativa contable en vigor, en concreto a las previsiones del Plan General de Contabilidad Pública y demás normativa contable y presupuestaria de la Generalitat Valenciana. Al mismo tiempo, en coordinación con el Comité de Pilotaje y la Unidad Técnica, realizará todas aquellas acciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del proyecto acogiéndose a las normas establecidas por la Administración Pública y/o fijadas por el PIC Equal.

#### 4.3 EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA AD EN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD CONTRA LA QUE SE PUEDE LUCHAR

Presentamos, a través de los cuadros informativos que figuran a continuación, una visión general de la experiencia de los miembros de la AD en relación con las problemáticas detectadas en materia de empleo donde se refleja el trabajo y las actuaciones desarrolladas. Como se puede observar, la experiencia de los miembros de la AD en relación con las situaciones de desigualdad es igualmente diversa y plural en función de su trayectoria previa. Destacar, en primer lugar, la trayectoria común en el desarrollo del proyecto EQUAL Mass Mediación (AD 187, incardinado en el eje 4 de Igualdad de Oportunidades) de la Universitat Jaume I de Castellón, ADR Sierra Mágina de Jaén, CEDER del Valle del ESE Entrecabos de Asturias y CEPYP-UNO de Madrid. Por otra parte, destacamos las trayectorias particulares de las entidades encaminadas a paliar las situaciones de desigualdad o discriminación:

**La Universitat Jaume I de Castellón (UJI) en la C.A. Valenciana**, como entidad pública de educación superior, en colaboración con la Fundación *Isonomía* para la igualdad de

oportunidades, cuenta en su bagaje con amplia experiencia en el desarrollo de proyectos europeos de iniciativas de empleo dirigidos a fomentar nuevas fórmulas de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda índole en relación con el mercado de trabajo. Nombrar dos proyectos NOW además del proyecto EQUAL *Mass-Mediación* (AD 187) donde la Universitat Jaume I de Castellón es la entidad representante. Así mismo, desde el desarrollo de las iniciativas comunitarias anteriores, se ha generado una Red Institucional, integrada por 67 municipios y entidades, sobre las que se viene trabajando de forma regular en relación con los problemas que afectan a los diferentes entornos.

**De la Agrupación de Desarrollo Sierra Mágina de Jaén** los proyectos que ha gestionado cuya finalidad era eliminar la discriminación de género destacar los siguientes: NOW Orientación, Información y Asesoramiento a las Mujeres Rurales (96/98); NOW – 2 Now2 Mágina (98/00); Centro Comarcal de Información a la Mujer (98/02); Las Mujeres en la Europa de la Ciudadanía (00/01); Orden para la Introducción de la Perspectiva de Género en los Programas de Desarrollo Rural (00, 01, 02 y 03); Equal Mass-Mediación (AD.187. 01/04); Proyecto para el reparto de responsabilidades domésticas (03/04). Además de los proyectos enunciados también ha gestionado: ÍNTEGRA, YOUTHSTART, LEADER II y LEADER +.





Asimismo, miembros de las entidades que componen la AD tienen experiencia de trabajo en el ámbito de los Programas e Iniciativas Comunitarias:

ENTIDAD	EXPERIENCIA DE TRABAJO								
	NOW	HORIZON	INTEGRA	YOUTHSTART	ADAPT	LEADER	PRODER	EQUAL	OTROS
Universitat Jaume I									
ADR Sierra Mágina									
Ceder Valle Ese Entrecabos									
AVALIA S.L.									
CEPYP UNO									
Universitat Rovira I Virgili									
Aimpei-Extremadura									
Consortio Desarrollo Zona Media									

**El Centro para el Desarrollo del Valle del Ese-Entrecabos** ha participado, entre otros, en Programas como Leader, Equal (Mass Mediación AD. 187, Impulsa y en la mesa de coordinación de Promociona) e Implantación, desarrollo y gestión de la Agenda 21 local.

**Avalia Grupo de Coordinación S.L.** además de ser una empresa dirigida y gestionada totalmente por mujeres, ha desarrollado, en el ámbito de trabajo de lucha contra la discriminación, las siguientes actuaciones que destacamos : elaboración del I Plan de Acción Municipal para combatir la violencia contra las Mujeres de Vigo, coordinación del Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres, evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Mugarzos, coordinación y gestión del proyecto europeo Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres, elaboración estudio empresas de mujeres de Vigo, talleres de formación en género. Participan, además, como expertas en la Escola Galega de Administración Pública en Igualdad de Oportunidades.

**La Aimpei-Extremadura Asociación de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad en Extremadura** es una entidad de reciente creación, que nace como resultado del proyecto EQUAL *Mass-Mediación*, siendo sus promotoras beneficiarias directas de dicho proyecto, por lo que están perfectamente cualificadas para responsabilizarse del desarrollo del proyecto *Igualdader*. Como elemento complementario de enriquecimiento de la red y del proyecto, aportan compromiso, voluntad de trabajo, ilusión y juventud, recogiendo así el testigo de organizaciones con mayor experiencia.

**La Asociación CEPYP-UNO de Madrid** ha participado en el desarrollo del proyecto de carácter plurirregional Equal Mass-Mediación (AD 187. 2002-2004) como entidad socia de la ADG Red Aldaba. Asimismo, una profesional de la entidad ha colaborado en los proyectos NOW (1995-1997/1998-2000) promovidos por la Universitat Jaume I de Castellón, en calidad de supervisora de la unidad operativa que coordinaba el proyecto y de las alumnas insertas en el programa de formación.

**La Universitat Rovira i Virgili de Tarragona (URV)** tiene diversa experiencia en la gestión de proyectos europeos y de su *currículum* de género podemos destacar la realización de estudios y análisis del territorio desde la perspectiva de género, la información, asesoramiento y formación para el acceso a la universidad en condiciones de igualdad, la dinamización sociocultural del territorio desde la perspectiva de género, la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la población de la demarcación de Tarragona, así como el diseño y desarrollo de planes de formación en TIC para el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones.

**El Consorcio de Desarrollo de la Zona Media**, con el objetivo de paliar las situaciones de desigualdad y discriminación ha participado en los siguientes proyectos:

EQUAL PILNAR (AD 532), 2002-2004, *"Plan para la inserción laboral de mujeres y jóvenes con titulación en la Zona Media de Navarra"*. Además de ejecutar este proyecto en la Zona Media de Navarra, este Consorcio se encargó de la asistencia técnica en materia de igualdad de oportunidades del proyecto y participó en dos grupos de trabajo nacionales sobre igualdad. Además, puso en marcha la Acción 3 *"Orientar en femenino: Propuestas para aplicar el enfoque de género en el diseño de itinerarios de inserción"*.

LEADER PLUS (1999-2006). Acciones específicas sobre igualdad de oportunidades en el proyecto y participación en el proyecto de cooperación interterritorial *"Mujeres Rurales: Alternativas para el Empleo y Acceso a la Dirección"*.

Con el Instituto Navarro de la Mujer, 2004, Proyecto *"Programa de formación para el desarrollo rural y la construcción de ciudadanía, desde el enfoque de género, en la Zona*

Media". Este proyecto tiene carácter anual y durante 2004, a través del mismo, se impartió formación en materia de igualdad de oportunidades al personal político, técnico y agentes sociales de los 25 municipios que forman parte del Consorcio.

#### 4.4 DESCRIPCIÓN DE LA/S ENTIDAD/ES ESPECIALISTA/S EN MATERIA DE GÉNERO QUE INTERVIENEN EN EL PROYECTO A FIN DE GARANTIZAR LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS FASES DEL MISMO

Las entidades que participan como expertas en materia de género en la Red *Igualdader*, bien aportando la experiencia de la entidad, bien la experiencia de las personas (con indicación de si son mujeres u hombres) que, como integrantes de la entidad, aportarán su trabajo y conocimientos a la consecución de los objetivos del proyecto, pueden observarse en el cuadro siguiente:

ENTIDAD	ENTIDADES ESPECIALISTAS EN GÉNERO	PERSONAL EXPERTO EN GÉNERO					
		COMITÉ DE PILOTAJE		COORDINACIÓN		TÉCNICO	
		Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
<b>Universitat Jaume I*</b>							
<b>A.D.R. Sierra Mágina</b>							
<b>Ceder Valle Ese Entrecabos</b>							
<b>AVALIA</b>							
<b>CEPYP - UNO</b>							
<b>Univ. Rovira i Virgili</b>							
<b>Aimpei-Extremadura</b>							
<b>Consorcio Desarrollo Zona Media</b>							

\*La Universitat Jaume I de Castellón, a través de la Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades, organismo dependiente de la UJI.

La configuración de la Red *Igualdader* ha pretendido sustentar su diseño desde criterios de especialidad, capacitación, experiencia y complementariedad también en cuanto al principio de igualdad de oportunidades, buscando por un lado la participación, directa e indirecta, de entidades especialistas en igualdad de oportunidades en la configuración del Núcleo Duro de la ADG *Igualdader* (cuyos representantes o personas delegadas, principalmente mujeres, integrarán el Comité de Pilotaje del proyecto) y, por otro lado, la participación de personas expertas en género que aportarán al proyecto su trabajo, conocimientos y lecciones aprendidas en materia de género.

#### 4.5 MECANISMOS DE COLABORACIÓN ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES Y FÓRMULAS DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES QUE GARANTICEN LA IMPLICACIÓN EFECTIVA DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA AD Y POSIBILITEN LA IMPLICACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS EN DICHA TOMA DE DECISIONES

La ADG Pluri-regional se concibe como una organización en Red, constituyéndose en una Red de redes ya que tiene un ámbito de intervención extenso y diferenciado en cuanto a la especificidad de cada una de las regiones donde se implementará el proyecto *Igualdader*, y a los agentes clave que en tanto que beneficiarios/as últimos/as del proyecto, que participarán activa y dinámicamente en las actuaciones previstas, siendo el ámbito de intervención complejo por cuanto permite que todas las entidades que forman parte de la Red estén involucradas en los procesos más importantes del desarrollo del proyecto.

Por ello, los mecanismos de colaboración, de establecimiento de relaciones y de funcionamiento entre las entidades participantes, requieren de una organización de igual modo compleja (integrada por nudos de trabajo y decisión con distintos campos o niveles de actuación: Comité de Pilotaje, Enlaces de Coordinación, Enlaces Orgánicos y Enlaces Periféricos), pero dotada de una normativa de funcionamiento interno que facilite la participación de todas las entidades en los procesos de toma de decisiones (Convenio Regulador de Funcionamiento Interno), de programas, desarrollados horizontal y transversalmente a lo largo de todo el proyecto-, comunes, de interacción grupal (Reuniones de Comité de Pilotaje, Reuniones de las Redes Territoriales y Jornadas de Adecuación Metodológica), interdisciplinar (multiplicidad de instituciones participantes) y de integración en los entornos territoriales de referencia (Jornadas de Trabajo y de Divulgación a nivel territorial y general, Seminarios de Integración), de

protocolos, criterios de evaluación y metodologías de actuación comunes (Investigación-Acción-participativa) así como de herramientas de trabajo (Directorios de igualdad y Laboratorio de experiencias novedosas), coordinación y evaluación (investigación-acción-participativa) capaces de romper las barreras regionales de la comunicación como son las tecnologías de la información y de la comunicación aplicadas a la coordinación (Intranet), al trabajo (entornos tecnológicos de trabajo e interacción), la formación (formación por línea) y la divulgación (web informativa y publicaciones electrónicas).

Así, con el objeto de impulsar el desarrollo del proyecto *Igualdader*, las entidades firmantes del Acuerdo de Desarrollo Geográfico Pluri-regional *Igualdader* constituirán el Núcleo Duro de la Red Igualdader.

Con objeto de garantizar el adecuado funcionamiento y coordinación de la AD, así como de las actuaciones que se pondrán en marcha para responder a los fines marcados para este proyecto, se creará un sistema de participación y toma de decisiones diferenciado según las competencias y el ámbito funcional de actuación, para lo cual todas las entidades que conforman la AD han firmado un Convenio Regulador de las Relaciones de la Red *Igualdader* que establece los ámbitos de participación y toma de decisiones, la composición de los mismos, sus funciones, así como la normativa y protocolos de funcionamiento interno de y entre los mismos, con el objeto de facilitar y regular las relaciones que permitan desarrollar el proyecto *Igualdader* garantizando los principios inspiradores del proyecto en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL y al amparo de la normativa que la regula.

Así, como ámbitos de participación y toma de decisiones de la Red *Igualdader* se crearán los siguientes:

El **Comité de Pilotaje**, compuesto por los/as representantes designados por las entidades socias de la AD, se caracteriza por:

- Su función principal es la toma de decisiones últimas relativas al desarrollo del proyecto en sus diferentes fases 1, 2 y 3 que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente memoria.
- Cada entidad socia tendrá una representación con voz y voto por cada ámbito de actuación territorial (8) y una representación con voz y voto por el ámbito de actuación general (1), ejercitada por la Universitat Jaume I de Castellón.
- La representación con voz y voto por cada ámbito de actuación territorial actuará como correa de transmisión tanto de la información, de la transferencia de propuestas como de decisiones a adoptar previamente informadas, trabajadas, propuestas y consensuadas entre las **Entidades Socias** (núcleo duro de la red), los **Enlaces Orgánicos**

(redes territoriales) y los **Enlaces Periféricos** (agentes clave) a través de los **Enlaces de Coordinación**.

- Las decisiones del Comité de Pilotaje se adoptarán por acuerdo de la mayoría simple.
- El Comité de Pilotaje se reunirá con carácter ordinario (para seguimiento, evaluación y replanificación de las actuaciones) al menos una vez en cada una de las sedes de las organizaciones socias durante el desarrollo de todas las fases del proyecto. Ello implica la periodicidad de las reuniones y el carácter rotativo de la sede de las reuniones, lo que permite la evaluación "in situ" de los recursos habilitados y las actuaciones desarrolladas así como el acercamiento a la idiosincrasia de las zonas de intervención a la vez que se refuerza el trabajo de los equipos y el impulso de éstos en las actividades de integración y divulgación.
- Con carácter extraordinario, el Comité podrá convocar tantas reuniones como se requieran para la consecución de los objetivos del proyecto.
- La coordinación sistemática y el seguimiento de las actuaciones del Comité de Pilotaje se realizarán a través de la Secretaría Técnica del Comité de Pilotaje ejercitada por la Universitat Jaume I y apoyada en el uso de las TIC (convocatorias, órdenes del día, remisión de actas, etc.), estableciéndose alternativas tecnológicas para la toma de decisiones extraordinarias (sistemas virtuales de toma de decisiones) y trasvase de información.

Para potenciar y facilitar la coordinación técnica de las actuaciones de la red y la economización de los recursos destinados al desarrollo del proyecto se creará una **Unidad Técnica** que desempeñará las siguientes funciones en el marco del proyecto:

- Coordinación técnica de las actuaciones al servicio del Comité de Pilotaje, de la coordinación general, coordinación transnacional, las coordinaciones territoriales y el Servicio de Control Financiero de las actuaciones.
- Función administrativa y de gestión al servicio del Comité de Pilotaje de la coordinación general, coordinación transnacional y las coordinaciones territoriales.

Con objeto de integrar en todo el proceso de toma de decisiones, de programación y de ejecución, tanto a las entidades socias como a los destinatarios finales de las actuaciones en todo el proceso de desarrollo del proyecto (planificación-acción-evaluación) encauzado a la consecución de los objetivos generales del proyecto, se **activarán los Enlaces Periféricos**, que estarán integrados por las personas expertas y agentes clave de las zonas de intervención, designados por las entidades clave que componen los **Enlaces Orgánicos** territoriales y que se han comprometido a participar activamente en el proyecto mediante convenios de colaboración.

Desde las entidades socias de la AD, para facilitar el trabajo de los enlaces periféricos, se ponen a su disposición los recursos tecnológicos, materiales, estructurales y humanos denominados **Enlaces de Coordinación** que servirán tanto de soporte técnico territorial al servicio de aquéllos como de nudos de coordinación y transferencia de información y propuestas entre los **Enlaces Periféricos**, los **Enlaces Orgánicos** y **Organizaciones Socias** ante el Comité de Pilotaje de la Red *Igualdader*. Tanto los Enlaces Orgánicos como los Enlaces Periféricos tienen articulada su propia normativa de funcionamiento que, con el único límite de los principios adheridos al PIC EQUAL, de los principios recogidos en la normativa de funcionamiento de la Red Igualdader regulada por su Comité de Pilotaje, y ajustada al cumplimiento de los objetivos del proyecto Igualdader así como a las competencias de cada enlace, determinan cómo se toman las decisiones y se regulan las relaciones entre las personas integrantes de cada enlace.

Además, durante el desarrollo del proyecto se realizarán al menos dos jornadas en las que participarán todos los componentes de la red Igualdader integrados en cada enlace, incluido el **Núcleo Duro** de la Red.

#### 4.6 DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO QUE VA A DESARROLLAR EL PROYECTO (MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES) Y DE LOS MECANISMOS QUE GARANTICEN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA AD

Además de la experiencia y capacidad anteriormente descrita, todas las entidades que componen la ADG Pluri-regional *Igualdader* se comprometen a poner a disposición del proyecto *Igualdader* todos los recursos materiales, humanos y tecnológicos considerados necesarios para la consecución de sus objetivos.

**Desde un punto de vista de recursos humanos**, las entidades disponen de personal cualificado con experiencia en gestión y desarrollo de programas de promoción económica y de empleo (técnicos/as de orientación laboral, técnicos de promoción económica, técnicos/as de formación, técnicos/as de investigación, técnicos de planificación y diseño de proyectos, etc.), caracterizados por su formación multidisciplinar en áreas diversas y complementarias: Ciencias Sociales, Investigación y Docencia, Gestión Económica y Empresarial, Ciencias Jurídicas y Políticas, etc. Además, la mayoría de personal que destinará su trabajo al proyecto (ver cuadro anterior) es personal experto en género.



Por otra parte, las entidades contratarán, con cargo al proyecto, a aquellos/as técnicos/as –expertos/as en género– que sean necesarios/as para la ejecución y desarrollo de las actuaciones del proyecto como será el caso del personal de la UT del Comité de Pilotaje y de los Enlaces de Coordinación.

En ambos casos, y para garantizar un punto de partida común de conocimientos, claves, herramientas y metodologías, que garantice el principio de igualdad de oportunidades ya desde el propio organigrama de funcionamiento de la AD (tanto desde el órgano de toma de decisiones, Comité de Pilotaje, como desde los equipos técnicos de ejecución), desde el proyecto *Igualdader* se han diseñado actuaciones formativas en igualdad de oportunidades, dirigidas tanto al personal que integra el Comité de Pilotaje como al personal técnico de la AD (además de las actuaciones formativas en igualdad de oportunidades dirigidas al personal que integre los Enlaces periféricos), con un programa temático común que se complementará con las I Jornadas de Adecuación Metodológica que abordarán, como uno de los pilares estructurales básicos de trabajo común de la AD, la igualdad de oportunidades.

**Desde un punto de vista de recursos tecnológicos** y dado que las TIC van a suponer la herramienta fundamental a través de la cual experimentar el desarrollo del proyecto en todos los aspectos, además de la aportación de los recursos que para el desarrollo informático se consideren necesarios, y en especial los de la Universitat Jaume I de Castellón y los de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, se prevé la necesidad de adaptación, renovación y ampliación de los sistemas informáticos que permitan el desarrollo tecnológico, de un modo integral, en cada una de las acciones previstas, programas genéricos y específicos, etc. y en cada uno de los entornos territoriales de intervención se prevé la necesidad de solicitar la ampliación de la elegibilidad permitida por los fondos FEDER.

En particular citar como sistema común de coordinación inter-regional y transnacional una herramienta de desarrollo tecnológico para la comunicación y trabajo común, tanto a nivel interno de la red (espacio de comunicación privado de la AD), como para dinamizar los Directorios de Igualdad y el Laboratorio de Experiencias novedosas (foros de trabajo, espacios de intercambio de experiencias, talleres virtuales, buenas prácticas, información relevante, guías, manuales, recursos, etc.), como a nivel divulgativo general.

**Desde un punto de vista de recursos materiales y estructurales**, las entidades cuentan con las estructuras básicas necesarias que aportarán para la puesta en marcha y el desarrollo de las actuaciones previstas: infraestructuras, materiales, servicios, etc.

## 5. PRESUPUESTO

### Explicación del presupuesto

Dado que el proyecto *Igualdader* es un proyecto de carácter Plurirregional, se desarrollará en ocho comunidades por ocho entidades distintas, siendo la Universitat Jaume I de Castellón la entidad que asume la responsabilidad de desarrollar todas aquellas actuaciones de carácter general que requiere el proyecto.

Ello se refleja tanto a nivel de reparto de actuaciones y funciones como a nivel presupuestario y, por ende, respondiendo al criterio de solidaridad y compromiso de facilitar a pequeñas entidades la posibilidad y deseo de participar en el proyecto, asumiendo la cofinanciación de todas las actuaciones de carácter general diseñadas en el proyecto, léase: Unidad y Secretaría Técnica, Sede virtual, Directorio de igualdad, Laboratorio de experiencias novedosas y positivas, Curso de postgrado estatal sobre Planes Integrales de Desarrollo Local Igualitario, Proyecto Transnacional, procesos de capacitación y formación general, construcción de espacios virtuales, líneas de publicación –papel y electrónicas, orientación y gestión técnica de la red, Jornadas de adecuación metodológica y de integración, etc.

## 6. CALENDARIO PREVISTO

### Periodo diciembre 2004-marzo 2005

- Realización de las primeras Jornadas de Adecuación Metodológica de la Red Igualdader en Castellón y reunión del Comité de pilotaje.
- Ajuste de las actuaciones, de la Red y del presupuesto, ajustando el proyecto al presupuesto aprobado.
- Constitución del operativo y de los órganos de decisión de la Estructura Orgánica Integrada o Red de redes *Igualdader*: Núcleo Duro (entidad representantes más socios), constitución del Comité de Pilotaje, Ajuste Normativo, Diseño de la UT, etc.
- Elaboración del Programa Transnacional.
- Constitución y activación de los enlaces de coordinación y orgánicos territoriales.
- Propuestas de diseño de la sede presencial.
- Diseño del Plan de difusión y Comunicación (imagen corporativa, *Mass-Media*, etc.)
- Inicio de las actuaciones derivadas de la planificación de las jornadas en relación con

los temas tratados.

- Presentación de los proyectos en cada territorio.

### Periodo abril-junio 2005

- Activación de la estructura integrada.
- Aplicación del Plan de Difusión y Comunicación
- Constitución de la Red Transnacional y elaboración del proyecto definitivo.
- Presentación del Proyecto transnacional transfiriendo la información a cada territorio.
- Aplicación del plan de capacitación.
- Diseño e inicio de los procesos de investigación territoriales.
- Diseño organizativo de los enlaces periféricos.
- Inicio de la construcción de la sede virtual.

### Periodo julio-diciembre 2005

- Finalización de la sede virtual y realización de la evaluación (análisis de la usabilidad).
- Presentación pública de la sede virtual en cada territorio.
- Desarrollo del Proyecto transnacional.
- Continuación de las investigaciones y sistematización de los datos obtenidos.
- Elaboración de materiales divulgativos, publicitarios, etc.
- Aplicación y finalización del plan de capacitación para los representantes de la Red, enlaces de coordinación y orgánicos.
- Captación de los agentes clave del proyecto que integrarán los enlaces periféricos.
- Diseño de los programas de capacitación para los enlaces periféricos.
- Primera evaluación, resultados, conclusiones y productos de los resultados de las investigaciones.
- Segundas Jornadas de Adecuación de la Red *Igualdader* en Jaén y reunión del Comité de Pilotaje.

### Periodo enero-junio 2006

- Realización de la 1ª Asamblea general de miembros de la red (enlaces orgánicos y periféricos) en Madrid.
- Activación y publicitación de los enlaces periféricos.
- Apertura del proceso de capacitación/ formación para los agentes clave, representantes

- de las organizaciones sociales y personal técnico y experto.
- Evaluación continua.
- Captación de los grupos beneficiarios indirectos que nutrirán los enlaces periféricos de cada territorio.
- Diseño y realización de actividades de sensibilización y participación (talleres, seminarios, etc.).
- Constitución de los Directorios de igualdad y de los Laboratorios de experiencias novedosas y positivas en cada territorio.
- Diseño del Curso de Postgrado sobre ruptura de estereotipos y desegregación del mercado de trabajo para orientadores/as.
- Realización de las terceras Jornadas, a celebrar en Extremadura y reunión del Comité de Pilotaje.
- Apertura de procesos y acciones abiertas (seminarios, talleres, actividades de participación, materiales, divulgación, comunicación, asistencia, TIC, medioambiente, evaluación continua, etc.).
- Desarrollo del Programa Transnacional.
- Realización de las cuartas Jornadas en Galicia y reunión del Comité de Pilotaje.

## Periodo julio-diciembre 2006

- Continuación de los procesos y acciones abiertas (seminarios, talleres, actividades de participación, transnacionalidad, directorios, laboratorios, materiales, divulgación, comunicación, asistencia, TIC, medioambiente, evaluación continua etc.).
- Nutrición de los Directorios de igualdad y de los Laboratorios de ideas novedosas y positivas.
- Inicio de las actuaciones destinadas a igualar a los hombres en el ámbito privado y doméstico, encaminadas a incorporar a los hombres a los ámbitos privados y domésticos y a las mujeres al ámbito público.
- Periodo de inscripción en el Curso de Postgrado.
- Realización de las quintas Jornadas en Madrid y reunión del Comité de Pilotaje.
- Continuación de los procesos y acciones abiertas (seminarios, talleres, actividades de participación, transnacionalidad, directorios, laboratorios, materiales, divulgación, comunicación, asistencia, varones, TIC, medioambiente, etc.).
- Evaluación de la transversalidad en las políticas de los territorios en los que opere la *Red Igualdader*.

- Apoyo (acompañamiento, asesoramiento, orientación, etc.) a la implementación de los planes de igualdad de los concursantes al maratón por la igualdad.

### Periodo enero-junio 2007

- Inicio del Curso de Postgrado sobre ruptura de estereotipos y segregación del mercado de trabajo para orientadores/as.
- Realización de las sextas Jornadas en Tarragona y reunión del Comité de Pilotaje.
- Realización de la 2ª Asamblea general de miembros de la red (enlaces orgánicos y periféricos) en Madrid.
- Evaluación finalista de los procesos y acciones abiertas (seminarios, talleres, actividades de participación, transnacionalidad, directorios, laboratorios, materiales, divulgación, comunicación, asistencia, TIC, medioambiente, evaluación continua, etc.).
- Evaluación finalista de los dispositivos, herramientas y estructuras reticulares de utilidad pública.
- Apoyo (acompañamiento, asesoramiento, orientación, etc.) a la implementación de los Planes Integrales para el Desarrollo Local Igualitario ganadores.
- Diseño, preparación y en su caso traducción de las publicaciones y de los materiales de transferencia
- Realización de las séptimas Jornadas en Asturias y reunión del Comité de Pilotaje.

### Periodo julio-diciembre 2007

- Continuación del Curso de Postgrado.
- Análisis y evaluación de resultados finalistas.
- Selección buenas prácticas.
- Edición de publicaciones y materiales (en soporte papel y electrónico).
- Evaluación del Programa Transnacional y edición de materiales específicos.
- Realización de las octavas Jornadas en Navarra y reunión del Comité de Pilotaje.  
Clausura del Proyecto.
- Presentación resultados, buenas prácticas y productos.
- Transferencia y divulgación buenas prácticas.
- Distribución de publicaciones, materiales y productos.
- Divulgación de materiales y publicaciones.
- Cierre del Programa Transnacional (acto de clausura, etc.).
- Difusión de los materiales documentales en soporte papel y electrónico.

- Realización de un Seminario Europeo de Integración para la transferencia de buenas prácticas en igualdad, presentando, así mismo, el modelo testado de Desarrollo Local Igualitario.
- Evaluación de las diferentes jornadas.
- Diseminación.
- Acciones para la integración de los resultados en las políticas locales y generales.
- Conclusiones y cierre.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL

El sistema de seguimiento, evaluación y control utiliza indicadores cuantitativos y cualitativos vertebrados en torno a la consecución del objetivo general del proyecto: la potenciación del Desarrollo Local Igualitario, aplicados desde principios de investigación-acción-participativa, que es la metodología común del proyecto.

### **Metodología de evaluación a partir de los indicadores de seguimiento:**

Debe incluir elementos de evaluación estratégica y gestión preventiva, ha de estar orientada al logro de objetivos, pero también al proceso de aprendizaje, capacitación y participación, debe incorporar instrumentos adecuados de evaluación y, sobre todo, definir una serie de indicadores que controlen la inclusión del *Mainstreaming* de género y de variables de igualdad de oportunidades y de no discriminación, así como todos los elementos que constituyen el denominado Desarrollo Local Igualitario.

Indicadores de seguimiento para cada tipo de actuación, teniendo en cuenta el enfoque de género: el sistema de evaluación debe ser participativo, fomentando la intervención de los diferentes agentes implicados en el proyecto. En este sentido se optará por dos tipos de sistemas: cuantitativo y cualitativo.

### **Cuantitativo**, que deberá atender tres aspectos:

- 1.- Niveles de evaluación. Individual: usuarias/os y participantes; social: actores locales (enlaces orgánicos y periféricos); técnico: enlaces de coordinación y organizaciones socias; global: Núcleo Duro-Comité de Pilotaje; externo: redes territoriales y/o entidades o empresas que intervengan en el proyecto con un objeto específico (Redes externas); formación/capacitación: actores, agentes clave y participantes en general del proceso de formación/capacitación, tanto como sujetos agentes como pacientes.

- 2.- Momentos de la evaluación. Previa o de diagnóstico: estudio ex-ante; inicial; continua (proceso); final y ex-post.
- 3.- Enfoque de género. Segregación por sexos de los datos obtenidos; número de servicios de atención y cuidados existentes; aplicación de los materiales específicos de evaluación de igualdad de oportunidades y *Mainstreaming* de género (ver anexos)

**Cualitativo:** debe atender el proceso, en toda su complejidad, así como la implementación de la perspectiva de género, debiendo responder ante la posibilidad de una instrumentalización múltiple que le caracteriza como:

**Interpretativo y analítico,** puesto que el material documental y de buenas prácticas, respecto a la interacción de los temas objeto de investigación, resulta todavía escaso, sesgado y parcial para el cumplimiento de los objetivos del proyecto (la implementación de la igualdad de oportunidades y la antidiscriminación en un contexto de Desarrollo Local Igualitario).

**Con carácter comparativo-relacional,** dada la interrelación existente entre las áreas objeto de investigación y de intervención, así como de las capacidades y características territoriales de las organizaciones miembro de la AD. **Siendo fundamental para que los resultados puedan incorporarse tanto en las políticas territoriales (locales) como en las generales.**

**De amplitud panorámica,** debido al amplio espectro de los temas objeto de intervención que siempre estarán en relación con las necesidades detectadas.

**De naturaleza crítico-evaluativa,** pues deberán establecerse nuevos modelos y la reconstrucción de los existentes a través de la capacitación específica en materia de transversalidad, igualdad, género, empleabilidad sostenible y desarrollo local, aportados desde la experimentación analítica, crítica y activa, y ponerlos a prueba.

**Interactivos e interdisciplinarios,** porque interrelacionarán diferentes aspectos teóricos, prácticos y metodológicos.

**De alcance retrodictivo, predictivo y prospectivo,** ya que entendemos que será preciso retroceder en experiencias pasadas para poder avanzar "otros" criterios, desde el análisis prospectivo de las situaciones que resultarán de la incorporación de los nuevos modelos referenciales institucionales, en el marco de la *Sociedad del Siglo XXI*, previendo alternativas que faciliten el contexto de igualdad de oportunidades y desarrollo para todos los grupos y personas que conforman la sociedad civil y la aplicación transversal de la igualdad en el marco de las políticas locales, permitiendo valorar los avances y retrocesos realizados.

## 7.1 SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN CONTINUA

### **Mecanismos para el control y evaluación de experiencia y resultados finales**

La responsabilidad de la evaluación finalista del proyecto es del Comité de Pilotaje, que la realizará analizando los resultados de las evaluaciones continuas realizadas por las organizaciones territoriales que integran el Núcleo duro y por los enlaces de coordinación, atendiendo, de forma especial, cuatro momentos claves dentro de cada una de los periodos de actuación:

- **Evaluación inicial:** se realiza al principio de la ejecución del proyecto y nos va a permitir el establecer una línea base, con un doble objetivo: ajustar las acciones previstas y tener datos que puedan ser cotejados con aquéllos que se obtengan al final del proyecto y durante su seguimiento y valoración.
- **Evaluación continua:** esta evaluación se realiza a lo largo de todo el proceso de ejecución del proyecto. Ello implica realizar una evaluación al inicio de cada actuación, durante dicha actuación y al final de ésta, evaluación que nos va a permitir adaptar las actuaciones a las necesidades reales, programar y/o modificar los contenidos de las actuaciones previstas y determinar qué actuaciones han sido más o menos efectivas.
- **Evaluación final:** se realiza al final del proyecto y nos va a permitir hacer una última y general valoración del proyecto, tanto de la consecución de los objetivos, como de la eficacia, eficiencia y efectividad tanto del proyecto en sí, como de cada una de las actuaciones ejecutadas y de las buenas prácticas obtenidas.
- **Evaluación ex-post:** el socio con mayor capacidad y responsabilidad en este proyecto (UJI) dejará abierta la sede virtual, desde donde se realizará el seguimiento del proyecto hasta pasados dos años.
- **Además se realizarán evaluaciones finalistas de las actuaciones que se realicen en cada territorio,** siendo responsables de las mismas las organizaciones socias a través de los enlaces de coordinación.

La evaluación del proyecto se completa con un seguimiento y valoración de éste; con ello se trata de determinar el impacto que ha tenido el proyecto en el medio, haciendo especial hincapié en el impacto de género, en las buenas prácticas generadas, en el efecto multiplicador y en la integración de éstas en las políticas locales y generales. Esta valoración se podrá realizar a lo largo de los 12 primeros meses de terminar la ejecución del proyecto.

Los criterios de evaluación que vamos a tener en cuenta son tres fundamentalmente:

- **Eficacia:** medida en la que el proyecto ha producido unos determinados efectos o resultados.



- Efectividad: medida en la que el proyecto ha alcanzado sus objetivos.
- Eficiencia: medida en la que el coste/beneficio de las acciones ha sido ajustado.

Estos criterios de evaluación deben estar operativizados en indicadores que nos permitan recoger datos de un modo directo, a través de las herramientas oportunas para poder hacer los juicios de valor. La naturaleza de las acciones a evaluar nos va a obligar a utilizar indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, lo que va a determinar, en gran medida, tanto las técnicas a utilizar como las herramientas que de éstas se derivan.

Los indicadores medirán el cumplimiento de los objetivos, de los resultados y del presupuesto, en unas ocasiones serán traducidos en números y en otras en descripciones de procesos que indiquen cambios cualitativos.

**Indicadores cuantitativos** utilizados en todas las acciones (datos desagregados por sexos, en todas aquellas actuaciones que así lo requieran):

- N° de actuaciones realizadas.
- N° de acciones estratégicas proyectadas para posibilitar la capacitación de los agentes clave en materia de igualdad y en mainstreaming de género.
- N° de acciones estratégicas proyectadas para posibilitar el acceso de las mujeres al Desarrollo Local Igualitario.
- N° de productos resultantes.
- Porcentaje de comunicaciones a través de las TIC.
- N° de socios, tanto nacionales como transnacionales, que han participado en la difusión de los resultados y en la transferencia de buenas prácticas.
- Cantidades presupuestarias asignadas a la igualdad de oportunidades en los presupuestos.
- Otros.

**Indicadores cualitativos** (datos desagregados por sexos, en todas aquellas actuaciones que así lo requieran):

- Calidad de los encuentros, jornadas y seminarios.
- Grado de participación de los distintos socios, de los agentes clave y de la población en general.
- Grado de participación y de compromiso de los enlaces orgánicos.
- Grado de participación, de eficacia y de eficiencia en los enlaces periféricos.
- Grado de coherencia de las acciones territoriales con el proyecto nacional.
- Grado de coherencia de las acciones transnacionales con el proyecto nacional.
- Grado de materialización de las estrategias conjuntas.

- Grado de validez de las metodologías.
- Grado de utilización de los servicios, herramientas, dispositivos y productos generados a lo largo del proyecto.
- Grado de interés y participación en los programas de formación y de capacitación propuestos.
- Grado de interés y participación en las actuaciones propuestas.
- Conocimientos/Capacidades adquiridos/as.
- Utilidad de los materiales elaborados.
- Presupuestos en materia de igualdad destinados a las políticas generales y epígrafes de las partidas consignadas.
- Buenas prácticas transferidas en las estrategias para la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas locales, provinciales, autonómicas y generales.
- Otros.

Es importante recordar que estos procedimientos se desarrollarán en el marco de la investigación-acción participativa.

## 7.2 METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN A PARTIR DE LOS INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Mecanismos previstos para el control y seguimiento de las actuaciones:

La ADG Red Igualdader se dotará, a través de los órganos establecidos, de los instrumentos y mecanismos necesarios para efectuar el control y el seguimiento de las actuaciones de cualquier orden, teniendo en cuenta:

- 1.- Criterios y principios de actuación de la ADG (Núcleo Duro).
- 2.- Reglamento y normativa de funcionamiento y organización interna.
- 3.- Realización de materiales de evaluación con criterios comunes y consensuados por el Núcleo Duro y por los enlaces de coordinación, tanto cualitativos como cuantitativos.
- 4.- Periodicidad en la entrega y sistematización de los resultados de los procesos de evaluación.
- 5.- Centralización de los resultados a través de la UT y posterior subida a la WEB de los mismos: generales y territoriales.
- 6.- Distribución equitativa y atendiendo las características y capacidades tanto de los enlaces de coordinación como del entorno sobre el que actúan (enlaces orgánicos y periféricos), de las funciones y actuaciones a desarrollar, tal y como figura en la propuesta, normativa, de acuerdo de constitución de la ADG Red *Igualdader*.

- 7.- Delegación de la administración, gestión y, por tanto, la asunción del control económico y financiero del proyecto, a la entidad designada representante, la Universitat Jaume I de Castellón, por cuanto al ser una entidad pública dispone de todos los mecanismos exigibles para la gestión de fondos públicos, reflejado en el compromiso de constitución de la ADG *Red Igualdader*.

Se trata de garantizar las relaciones de reciprocidad, adaptadas a las posibilidades y necesidades de cada socio.

### 7.3 MECANISMOS PARA EL CONTROL IN SITU Y ELEGIBILIDAD DE LAS ACTUACIONES

Se pueden distinguir distintos tipos de mecanismos:

- Por una parte, la **comunicación ordinaria** (transferencia de información informada) que se dará a través de las TIC, herramienta de trabajo rápida y eficaz.
- Además, se prevé un mínimo de diez reuniones, ocho de las cuales (una por organización socia) se realizarán en las zonas de intervención de cada organización socia para, entre otros objetivos, poder analizar desde el territorio la marcha del proyecto y diseñar estrategias, *in situ*, acordes con lo encontrado, además de realizar los ajustes metodológicos, las previsiones oportunas, así como la evaluación continua y finalista del proyecto.
- Las reuniones y encuentros se complementarán con reuniones extraordinarias, en el caso de que fuera necesario y/o con participación de todas las organizaciones socias en foros de debate planteados desde la sede virtual con fines, entre otros, relativos a la evaluación y el seguimiento de las actuaciones.
- Pase de cuestionarios de evaluación específicos (ver anexos) al finalizar cada periodo de actuación consignado.

## 8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Al tratarse de un Proyecto adscrito al eje 4 del PIC Equal, todas las actuaciones giran en torno al principio de transversalidad en relación con la Igualdad de Oportunidades, máxime cuando los agentes clave (políticos/as municipales, interlocutores sociales (sindicatos, empresariado), personal técnico, trabajadoras/es sociales, agentes de desarrollo local,

secretarías/os municipales, agentes de igualdad, mediadores sociales, responsables del tejido asociativo (asociaciones, ONG, fundaciones, etc.) son los grupos beneficiarios del proyecto que, además de garantizar desde el principio que adquieren las habilidades necesarias para realizar la implementación transversal de la IO en las políticas generales, ya que se les capacita para este fin a lo largo del proyecto, interactúan durante el desarrollo de éste con los denominados beneficiarios indirectos (grupos sociales afectados por la desigualdad, miembros asociados del tejido asociativo beneficiario directo y conjunto de la población). Además la IO también se incorpora en la propia Red *Igualdader* desde el momento de su constitución abriéndola a la participación de una entidad de reciente creación, la AIMPEI de Extremadura. Por último indicar que en este proyecto se trabajarán actuaciones encaminadas a la incorporación de los hombres en los ámbitos relacionados en los cuidados para la vida en los que estén discriminados, siendo ésta una medida innovadora.

Respecto a los mecanismos previstos de activar, que se presuponen eficaces para luchar contra la desigualdad, los más significativos son: Directorios de igualdad y Laboratorios de ideas novedosas y positivas en cada territorio; Planes estratégicos Integrales para el Desarrollo Local Igualitario; Curso de Postgrado sobre ruptura de estereotipos; Programas de capacitación para la implementación del *mainstreaming* de género; Guías y manuales de procedimientos prácticos; la Estructura Organizativa Integrada y reticular (en red); otros.

## 9. INNOVACIÓN

Los elementos más innovadores del proyecto *Igualdader*, siguiendo el guión de la memoria tipo, consideramos que son:

- 9.1.-** En relación con los objetivos, el hecho de potenciar un modelo de Desarrollo Local *Igualitario*, es decir, que la igualdad entre mujeres y hombres se contemple como una línea transversal —en lugar de una horizontal como se viene trabajando tradicionalmente y en el mejor de los casos en el marco del Desarrollo Local— y que, además, la perspectiva de igualdad de oportunidades intervenga en el planteamiento integral de las actuaciones por cuanto relaciona empleo, servicios de proximidad, ocio y calidad de vida para hombres y mujeres, ya que atiende los espacios domésticos, privados y públicos, siendo este enfoque una garantía de sustentabilidad de las propuestas. En el mismo epígrafe se incluye el sector, que también puede ser considerado innovador por cuanto territorialmente se dará prioridad al desarrollo

del proyecto en zonas prácticamente abandonadas por las políticas sociales –municipios de menos de 5.000 habitantes–, simultaneando las intervenciones en otros territorios y ámbitos con el fin de realizar análisis comparativos con la otra cara de la misma moneda: las zonas periféricas urbanas receptoras de los grupos sociales que abandonan las zonas rurales en búsqueda de una mejor calidad de vida, que casi nunca encuentran, siendo esta problemática, los desequilibrios demográficos (despoblación/superpoblación), totalmente innovadora, máxime cuando va a ser analizada desde esta doble vertiente, concentrando así los problemas que afectan a las poblaciones “migrantes” en todo su recorrido migratorio, resultando también una novedad en lo que al enfoque hace referencia.

- 9.2.-** En relación con las herramientas, el Directorio de Igualdad es novedoso por cuanto está concebido como una herramienta polifuncional que, además de permitir conocer e inventariar los recursos existentes, facilita la interacción de éstos de modo que los mejora, los optimiza y rentabiliza reduciendo el gasto económico y humano, así como facilitando elementos fundamentales para la ordenación de las actuaciones (metodologías) y la planificación estratégica. El Directorio de Igualdad se complementa con el Laboratorio de experiencias novedosas y positivas, un dispositivo innovador en su conceptualización por cuanto su función es polifuncional: creativa, ya que está abierta a las ideas innovadoras: experimental, porque sólo incorpora experiencias llevadas a la práctica con resultados documentados (tanto de las nuevas como de las ya experimentadas), contribuyendo a facilitar su implementación en diferentes contextos con un mínimo margen de error, por lo que también repercute en la rentabilización y optimización de los recursos. Ambos, herramienta y dispositivo, garantizan además la complementariedad del proyecto evitando la repetición de actuaciones que ya hayan sido realizadas en anteriores iniciativas.
- 9.3.-** En cuanto a los procedimientos de intervención, lo más innovador está en el diseño y en la propuesta de gestión del marco organizativo de la Red *Igualdader*, una Red de redes que garantiza la transversalidad de las acciones, la participación horizontal en la toma de decisiones y la transferencia de los resultados a las políticas locales (Ayuntamientos) y sectoriales (sindicales, empresariales, etc.), por cuanto desde el inicio de las actuaciones, tanto en cuanto se trabaja al mismo nivel con el personal responsable de toma de decisiones, técnico y experto y con los grupos sociales, ya se está trabajando para la transferencia de los resultados finales a las políticas locales y el trasvase informativo de los resultados generalizables a las estructuras con

capacidad para influir en las políticas generales, garantizando un enfoque temático integrado por cuanto las soluciones y las actuaciones realizadas estarán ajustadas a las necesidades de los grupos destinatarios.

- 9.4.-** Por último, lo innovador de los Mecanismos internos de funcionamiento de la AD tienen que ver también con la organización reticular y con la alternancia de las relaciones que cabalgarán entre lo virtual y lo presencial. También cabe destacar la construcción de una sede virtual que será como una ventana abierta a cualquier agente externo y ajeno al proyecto a través de la cual se puedan conocer las claves de su desarrollo integral.

## 10. TRANSFERENCIA

Se realizará a través de distintas líneas estratégicas:

**Una)** Garantizando que las instituciones y organizaciones que integran los enlaces territoriales orgánicos se comprometan a integrar en sus planes de actuación y políticas los resultados del proyecto desde el inicio del mismo, incluyendo una cláusula específica en este sentido en el marco del convenio marco de la Red.

**Dos)** Transfiriendo la información de los resultados a distintos organismos e instituciones para que los conozcan y, de ser de su interés, lo incorporen en sus políticas. Esta transferencia se realizará activando los siguientes mecanismos: técnicas de marketing y publicidad, participación en foros, presentaciones públicas, seminarios de integración, mass-media, Internet, mailing, publicaciones y documentos en distinto soporte, materiales de apoyo, cursos de formación y capacitación en distinto soporte, etc., y se realizará a través de distintas vías de transferencia: utilizando las redes informativas de la Red Igualdader, a través de la sede virtual, utilizando los buscadores internacionales, sistematiza y envío de la información a los organismos públicos de igualdad: Secretaría de Igualdad, Institutos y Direcciones Generales de la Mujer, Federación de Municipios, Consejerías de Bienestar Social y Trabajo, Ministerio de Trabajo, Asociaciones e Interlocutores Sociales: Sindicatos, Asociaciones de Desarrollo Local, Consejos de la Mujer (de todas las Comunidades Autónomas), Asociaciones de Mujeres, Colegios Profesionales de profesiones vinculadas al Trabajo en el Ámbito Social, Seminarios e Institutos Universitarios de Estudios de Género, medios de comunicación de masas y revistas del sector, etc.

**Tres)** Estableciendo Compromisos por parte de las organizaciones socias con capacidad financiera y de RR.HH., para dar continuidad a las actuaciones con resultados positivos, al menos durante los dos años siguientes a la finalización del proyecto.

**Cuatro)** A través de las y los agentes clave beneficiarios del proyecto integrados tanto en los enlaces orgánicos como periféricos, de manera que desde el inicio del proyecto se está propiciando la transferencia de los aprendizajes a cada espacio de intervención e influencia de tales agentes, al menos en el territorio donde opere la Red *Igualdader*.

**Cinco)** Estableciendo compromisos por parte de las organizaciones socias, en relación con los productos resultantes, para que se comprometan a su uso y transferencia una vez finalice el proyecto: estrategias de desarrollo local igualitario, directorios de igualdad, laboratorio de experiencias novedosas y positivas, cursos de formación por línea, etc.

**Seis)** Por último, en relación con la transferencia del modelo de Desarrollo Local Igualitario, se realizará también a través de foros públicos, asistiendo a los que se oferten y organizando un foro de carácter nacional específico. En dichos foros se propiciará la participación de las y los agentes clave, beneficiarios del proyecto, así como de las personas y organizaciones participantes en el proyecto para que transfieran su experiencia, informando, así mismo, de los resultados a las autoridades competentes, organismos de igualdad y asociaciones rurales.

## Plan de trabajo transnacional

### Objetivo

El objetivo de esta cooperación transnacional es contribuir al proceso de armonización de la formación en igualdad de género, *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades, así como al proceso de armonización profesional y ocupacional en este ámbito.

Se trata de poner en común la información existente en los países implicados y en las instituciones europeas, con el objetivo de facilitar información común a todas las entidades promotoras de proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, se pretende articular propuestas de actuación que contribuyan a la armonización de la formación y de los perfiles profesionales en género.

### Análisis previo de necesidades

Todos los proyectos que trabajan en Europa para la consecución de la igualdad de oportunidades parten de unas premisas y unos objetivos que son fruto del aprendizaje a través de programas de formación académica y de la experiencia en el desarrollo de proyectos, como los financiados por el Fondo Social Europeo (NOW y Equal). Estos conocimientos carecen, sin embargo, de homogeneidad, ya que en el campo académico y profesional no existe una reglamentación clara ni puesta en común de lo aprendido. Del mismo modo, existe una indefinición en el marco de las ocupaciones y/o de los perfiles profesionales relacionados con

la implementación de políticas de igualdad: agentes de igualdad, etc.

Este vacío normativo tiene consecuencias negativas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Europa porque:

- No ha existido un debate previo formal sobre los conceptos y los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Cada plan de formación y, por tanto, cada plan de actuación de igualdad de oportunidades tiene unos objetivos diferentes, con lo que no se actúa eficientemente en la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Las dificultades en los procesos de capacitación están relacionados con la ambigüedad de los perfiles profesionales.

La Declaración de Bolonia de 1999 destaca la necesidad de que antes de 2010, los países firmantes consigan un espacio europeo de educación superior armónico, tanto en docencia como en investigación. La necesidad de armonizar estudios en *mainstreaming* de género es pues vital por estos motivos:

- Si no se homologan las certificaciones en *mainstreaming* de género no existirá garantía para entidades contratantes de que las personas procedentes de cualquier país europeo pueden desempeñar unos cometidos determinados. De este modo, el objetivo de libre circulación de las personas en Europa se convertirá en una quimera.
- La falta de consenso en cuanto a la formación en *mainstreaming* de género conducirá en la práctica a una implementación dispar de políticas de *mainstreaming* de género, contrarias al espíritu de la Constitución Europea. La igualdad de género no puede garantizarse en Europa si no se tiene la seguridad de que se comparte un concepto de igualdad de género.
- Se desaprovechan los conocimientos existentes sobre *mainstreaming* de género porque no existen cauces de comunicación para compartirlos.
- No se pueden articular perfiles profesionales que persigan un mismo fin y que garanticen unas condiciones de contratación similares en todo el entorno europeo.

### **Tipología de las acciones a realizar**

El programa transnacional propuesto reuniría las siguientes actuaciones:

- 1.- Búsqueda de la normativa respecto a la certificación de estudios en igualdad/*mainstreaming* de género en cada país participante:
  - Análisis cuantitativo de los estudios existentes en igualdad de oportunidades y *mainstreaming* de género, incluyendo su tipología: grado, postgrado (máster, doctorado)



formación no universitaria.

- Análisis de la normativa existente respecto a la cualificación exigible para determinados puestos de trabajo relacionados con la igualdad de oportunidades, así como de los mecanismos existentes para garantizar el cumplimiento de la normativa.
  - Análisis de los catálogos de ocupaciones de las agencias de empleo estatales.
- 2.- Búsqueda de normativa respecto a estudios de mainstreaming de género a nivel europeo: directivas, recomendaciones...
  - 3.- Realización de un análisis comparativo de la información encontrada en cada uno de los países donde haya un socio y en los países de su entorno (priorizando aquellos países en los que existe experiencia en el desarrollo de programas de igualdad de oportunidades: planes de igualdad de oportunidades, Now, Equal...).
  - 4.- Elaboración de propuestas para la mejora de la situación y la contribución a la homogeneización de estudios, titulaciones y perfiles profesionales en el ámbito de la igualdad de oportunidades en Europa.
  - 5.- Publicación del estudio, de las propuestas y de las estrategias de implementación que surjan de dicho estudio y envío a los organismos competentes de cada país y, especialmente, de la Unión Europea.

La lengua de trabajo común será el inglés. Los productos resultantes se realizarán en inglés y, como mínimo, en la lengua oficial del Estado donde se realicen los proyectos.

### **Modalidades de gestión**

La comunicación ordinaria entre los socios transnacionales se realizará en inglés a través de las TIC, puesto que las nuevas tecnologías se presentan como la herramienta idónea de trabajo, facilitando la comunicación entre los socios y el intercambio de información. Así mismo, la información pública se transferirá a través de las web nacionales, en las que habrá un apartado para el proyecto transnacional, cuanto menos en dos idiomas: la lengua autóctona y el inglés.

Por otro lado, se prevén tantas jornadas transnacionales como socios estén en la Red una vez se firme el acuerdo definitivo. En los encuentros transnacionales se establecerán, entre otras, la metodología de trabajo y las acciones a llevar a cabo en consonancia con los objetivos y de acuerdo a la planificación realizada en el proyecto transnacional. Además de estas jornadas transnacionales, a las que asistirán todos los socios, se prevén también otras reuniones bilaterales en las que se puedan establecer intercambio de beneficiarias, personal, etc. y que se puedan adaptar a las necesidades de cada socio.

Se propone establecer un Secretariado Transnacional rotatorio, haciendo posible la participación activa de todos los socios y el reparto de responsabilidades. Cada socio se hará cargo de la secretaría transnacional por un periodo de tiempo determinado, siendo el mismo para todos los socios.

Para la coordinación del proyecto se establecerá Comité de Pilotaje Transnacional.

### **Toma de decisiones**

Las decisiones se tomarán por mayoría simple, utilizando como criterio decisorio el acercamiento a los objetivos del proyecto y su cumplimiento.

### **Reparto de responsabilidades**

Estando asociadas al ejercicio del Secretariado transnacional, dado que éste será rotatorio, el reparto de responsabilidades será equitativo e igual para todos los socios, no excluyendo actitudes solidarias en el caso de que algún socio no tuviera capacidad para desarrollar alguna acción, siendo suficientemente justificada tal carencia.

### **Mecanismos de seguimiento y evaluación**

Aunque se aplique la investigación-acción participativa como método de trabajo, la valoración de la cooperación se establecerá a partir de los productos, implicando a las y los participantes de las actuaciones (jornadas, intercambios, talleres, etc.), junto con el personal experto y responsable, en la evaluación de cada evento.