

UNIVERSITAT  
JAUME·I

TRABAJO FIN DE MASTER

# ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS VIVES DE ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE EN LA REGIÓN DE MURCIA

MASTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO  
EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO  
Curso: 2017 - 2018

**Realizado por: M<sup>a</sup> Elena Bernabé Moreno**

**Tutor: Fernando Vicente Pachés**

*Key words: programas de acción social, perspectiva de género, transvesalidad, interseccionalidad, estereotipos y roles de género.*

*Convocatoria: octubre 2018*

## **ABSTRACT:**

Siguiendo la Política de Género de Acción Contra el Hambre (ACH), se están llevando a cabo en de todo el territorio español una serie de análisis de género circunscritos a los Departamento de Acción Social España. El trabajo que se adjunta es un análisis realizado para el Departamento de Acción Social de la Región de Murcia de ACH. El objetivo de este trabajo es proporcionar una perspectiva de cómo se está gestionando las cuestiones relacionadas con la igualdad, el enfoque de género y su transversalidad, en los elementos estructurales y procesuales de los Programas Vives de la Región de Murcia.

Para ello se ha hecho un trabajo de recogida de información a través de la metodología de Investigación-Acción Participativa (AIP) y posterior análisis. Los elementos estructurales de los Programas de Acción Social que se han analizado son: programa, equipo técnico, personal participante y stakeholders.

El objetivo final, a nivel estatal de la Fundación ACH, es hacer un plan de igualdad teniendo en cuenta todos los estudios que se han hecho en el territorio español.

**Palabras clave:** *programas de acción social, perspectiva de género, transversalidad, interseccionalidad, estereotipos y roles de género.*

---

Gender Analyses are being made by Social Action Departments in Spain in accordance with Action Against Hunger (AAH) Gender Policy. This study has been done for the AAH Region of Murcia Social Action Department. The aim of this investigation is to provide information regarding management of gender and equality issues, also to know the gender perspective transversality that is being used in each structural parts of Region of Murcia Vives Training Programs.

In order to achieve this aim, a collection of informative work has been done using AIP methodology and subsequent analysis. The structural parts that have been analysed are: project, technical department, users and stakeholders collaborators.

The ultimate goal of Action Against Hunger Spain is to create an Equality Plan in the light of every Gender Studies results.

**Key words:** *social action training programs, gender perspective, gender mainstreaming, intersectionality, stereotypes y gender roles*



# ANÁLISIS DE GÉNERO

---

PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL

REGIÓN DE MURCIA - 2018

---

ÍNDICE	<i>página</i>
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS	6
2.1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	6
3. METODOLÓGÍA Y FUENTES	7
3.1. METODOLOGÍA Y ENFOQUE	7
3.2. FUENTES Y HERRAMIENTAS	10
4. CONTEXTUALIZACIÓN	12
4.1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE ACH DE LA DELEGACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA	13
4.2. CONTEXTO RESPECTO AL EMPLEO EN LA REGIÓN DE MURCIA	14
4.2.1. DESEMPLEO Y OCUPACIÓN	14
4.2.2. EMPRENDIMIENTO	19
5. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS	22
5.1. PROGRAMAS	22
5.1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS VIVES	23
5.1.2. ELEMENTOS DE LOS PROGRAMAS :	24
a) CONTENIDOS Y ENFOQUES	24
b) MATERIALES DE DIFUSIÓN	26
c) RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	28
5.2. EQUIPO TÉCNICO DASE	30
5.3. PARTICIPANTES	33
5.3.1. COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS VIVES EMPLEA Y EMPRENDE	34
5.3.2. FACTORES DE VULNERABILIDAD O EXCLUSIÓN	37
5.3.3. NECESIDADES ESPECÍFICAS POR RAZON DE GÉNERO	41
5.4. STAKE HOLDERS	42
6. CONCLUSIONES PRINCIPALES Y RECOMENDACIONES	44
7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	49
8. ANEXOS	I
I.- TALLERES Y DINÁMICAS	II
II.- CUESTIONARIOS	VI

---

## ANÁLISIS DE GÉNERO DASE 2018 - REGIÓN DE MURCIA

### 1.- INTRODUCCIÓN

Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) se estableció la incorporación de la perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Tal como indica ONU Mujeres «*la igualdad de género es un objetivo de desarrollo general a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo*».<sup>1</sup>

La **perspectiva de género** es un marco teórico que debería adoptarse en todo proceso de análisis e investigación, así como en las políticas públicas y acciones para el desarrollo, con el fin de tener en cuenta el análisis de los roles y desigualdades de género. Integrar la perspectiva de género nos permitirá tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres en las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de cualquier actividad o ámbito.

El género es una categoría analítica que permite descubrir las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres y las dinámicas de esta construcción, diferencias que con las categorías de análisis tradicionalmente utilizadas en las ciencias sociales, como la clase social, la etnia o la edad, quedaban ocultas (es lo que habitualmente se conoce como *ceguera de género*). En la actualidad se maneja el concepto de **Interseccionalidad** como eje sobre el que trabajar las diferentes categorías de análisis; esta es una perspectiva indispensable a la hora de identificar los diferentes ejes de identidad social que interaccionan en múltiples niveles de manera interrelacionada (género, edad, etnia, racialización, clase, orientación sexual, diversidad funcional, etc) y que pueden suponer la intersección de diferentes discriminaciones sobre una misma persona.

Siguiendo la Política de Género de Acción Contra el Hambre (ACH)<sup>2</sup>, se están llevando a cabo en de todo el territorio español una serie de análisis de género circunscritos a los Departamentos de Acción Social España (DASE), con el fin de implantar los

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres- Coordinación del Sistema de Naciones Unidas - Incorporación de la Perspectiva de Género. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming> (sin fecha de publicación).

<sup>2</sup> Política de Género de ACF. Mejora del Impacto de la Labor de ACF a través de la Programación sobre Igualdad de Género. – Política y Caja de Herramientas. ACF Intenational Publication. Marzo 2014. [http://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF\\_Gender\\_Policy\\_2014\\_S\\_P\\_1.pdf](http://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF_Gender_Policy_2014_S_P_1.pdf).

Estándares Mínimos de Género de ACH<sup>3</sup>. Dicho análisis de género forma parte de una estrategia global que busca incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de ACH<sup>4</sup>, así como, disponer de los datos necesarios con el objetivo de hacer un Plan de Igualdad a nivel nacional.

*«El análisis de género se define como un proceso empleado para identificar y entender los diversos roles, actividades, necesidades, vulnerabilidades y capacidades de mujeres y hombres de todas las edades. Entender estas diferencias y posteriormente diseñar, implementar y monitorear nuestras intervenciones según los hallazgos, es de vital importancia para proporcionar programas efectivos y con impacto»<sup>5</sup>*

La implementación de los Estándares Mínimos de Género de ACH que se está efectuando en los DASE se vehicula a través de equipos multidisciplinares que se encuentran en las diferentes delegaciones y que se denominan “Puntos Focales de Género”, siendo estos los que guían y supervisan de manera directa los análisis de género que se están llevando a cabo con la recogida de datos y los posteriores informes.

Tenemos que tener en cuenta que el análisis de género que se ha hecho en la delegación de la Región de Murcia se coordina y referencia con otros análisis de género que se han realizado o se están realizando en otras delegaciones<sup>6</sup> con el fin de alcanzar la Cualificación de Género de ACH<sup>7</sup> para los DASE, es por ello se utilizarán herramientas y contenidos comunes a fin de que los resultados puedan ser analizados de manera conjunta con los del resto de comunidades, lo que, por otra parte, no impide y es pertinente que se introduzcan cuestiones particulares que puedan considerarse relevantes en esta intervención concreta.

Para el proceso de elaboración del Análisis de Género de la Delegación de la Región de Murcia se han seguido los pasos indicados en el manual de Análisis de Género<sup>8</sup> (definición de los objetivos, definición de la información que necesitamos recoger, elección de herramientas y definición de la metodología, planificación del análisis de

---

<sup>3</sup> *Estándares Mínimos de Género*. Acción Contra el Hambre Internacional. Abril 2017

<sup>4</sup> ACH. *Nuestro trabajo en España, comprometido con la igualdad de género*, <https://www.accioncontraelhambre.org/es/nuestro-trabajo-en-espana-comprometido-con-la-igualdad-de-genero>

<sup>5</sup> ACH. *La Elaboración de un Análisis de Género en Acción Contra el Hambre Internacional*. Publicación de Acción Contra El Hambre Internacional. Diciembre 2016- p. 4

<sup>6</sup> Especialmente el elaborado en Cataluña, el cual es texto de referencia para la elaboración de los análisis de género que se hagan en el resto de Comunidades.

<sup>7</sup> La cualificación de género es el objetivo a alcanzar por cada oficina de la red de ACH. Se obtiene una vez se hayan alcanzado cada uno de los estándares mínimos de género y se haya superado el proceso de cualificación. Texto de referencia: Op. Cit. *Estándares Mínimos de Género*. Esta será la base sobre la que ACH se planteará el Plan de Igualdad a nivel nacional.

<sup>8</sup> Op. Cit. *La Elaboración de un Análisis de Género en Acción Contra el Hambre Internacional*.

género, realización de trabajo de campo, análisis de los datos, redacción del informe). A la hora de realizar este análisis se han tenido en cuenta estos ítems como parte vertebradora del mismo y se han añadido los puntos necesarios para la elaboración del informe.

## 2- OBJETIVOS DEL ANÁLISIS:

### 2.1.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

#### OBJETIVOS GENERALES:

Siguiendo la Política de Género de ACH, el objetivo de los análisis que se están llevando a cabo en todo el territorio nacional es incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los Programas de Acción Social, tanto en su fase procesual (diseño, realización y evaluación) como en los diferentes elementos que componen e interactúan en su estructuración.

La finalidad de este estudio se corresponde con el objetivo planteado por ACH de alcanzar la Cualificación de Género de ACH para el equipo DASE de la Región de Murcia, para ello será necesario hacer un análisis crítico de los Programas de Acción Social que se están realizando en la Región de Murcia. Teniendo como meta la finalidad planteada a nivel nacional por ACH, el **objetivo general** que nos planteamos a la hora de llevar a cabo el análisis de género en los Programas Vives de la Región de Murcia, es el siguiente: **Proporcionar una perspectiva de cómo se está gestionando las cuestiones relacionadas con la igualdad, la perspectiva de género y su transversalidad, en los elementos estructurales y procesuales de los programas Vives de la Región de Murcia.**

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

A la hora de abordar los objetivos específicos debemos señalar que están vinculados directamente con los cuatro principales actores que estructuran los programas Vives:

- **Programas.** (Vives Emplea y Vives Emprende).
- **Equipo técnico** (Departamento de Acción Social España –DASE- RM).
- **Participantes** (Personas usuarias que estaban realizando alguno de los programas Vives)
- **Stakeholders** (Entidades colaboradoras con los programas Vives)

Estas serán las cuatro áreas centrales de investigación sobre las que trabajaremos a la hora de hacer el análisis de género, ya que son las que conforman la estructura de los programas, por tanto, estableceremos los objetivos específicos de manera que estén conectados y se correspondan con estos elementos. Así mismo, estos objetivos específicos nos servirán no sólo como fin sino también como guía a la hora de realizar

los materiales y herramientas que vamos a utilizar para la recogida de datos de fuentes primarias. Los objetivos específicos serían:

- 1) Identificar la ceguera de género y visibilizar y deconstruir estereotipos de género que pudieran encontrarse en materiales, documentación, prácticas y conceptos que se utilizan en los programas.
- 2) Analizar la sensibilidad al género y el compromiso con la igualdad de género del equipo técnico.
- 3) Entender y documentar los diferentes roles, necesidades, capacidades y vulnerabilidades de mujeres y hombres que participan en los Programas de Acción Social de ACH.
- 4) Evaluar la percepción externa del posicionamiento de ACH en relación a su compromiso con el enfoque de género y analizar la sensibilidad a este respecto de los stakeholders.

### 3- METODOLOGÍA Y FUENTES

#### 3.1.- METODOLOGÍA Y ENFOQUE

##### ENFOQUE

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 20, insta a los poderes públicos a que incluyan en sus estudios y estadísticas, nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Algunos indicadores tradicionales han comenzado a desagregarse por sexo, aunque esto no parece suficiente para mostrar la compleja realidad que sitúa a hombres y mujeres en posiciones no igualitarias. Desde el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se promueve, desde el año 1995, índices que sitúan a los distintos países en un ranking que varía en función de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres<sup>9</sup>. El Índice de Igualdad de Género, que se utiliza desde 2013 y que sustituyó a los anteriores<sup>10</sup>, tiene como objetivo mostrar la pérdida de desarrollo humano que se produce a causa de la desigualdad existente entre mujeres y hombres.

---

<sup>9</sup> Instituto Europeo para la Igualdad de Género: síntesis para 2017 (informe bianual)  
<http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0116328esn.pdf>

<sup>10</sup> En principio existían dos índices: el *Índice de Desarrollo de Género* (IDG) que medía el progreso de las sociedades con las mismas variables que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) (una vida larga y saludable, acceso al conocimiento, y un nivel de vida digno) pero analizando las diferencias entre mujeres y hombres, y el *Índice de Potenciación de Género* (IPG), este último medía el progreso de las mujeres en los ámbitos político y económico, analizando hasta qué punto las mujeres y los hombres participan en las tomas de decisiones políticas y en el control sobre los recursos. Estos índices fueron sustituidos, en 2013, por el ***Índice de Igualdad de Género***

Este índice, que se elabora bianualmente, tiene en cuenta seis dimensiones que están ligadas a las políticas de la Unión Europea (UE). Gracias a los datos que se habían ido recogiendo por primera vez se pudieron realizar comparaciones a lo largo del tiempo y detectar las brechas que se daban entre mujeres y hombres en la distribución del trabajo de cuidados, en el uso del tiempo, en los salarios o en los cargos de poder. Según este índice España se sitúa, a nivel general en su media, la octava dentro de un ranking de 36 países, sin embargo ocupamos el puesto 14 respecto a la brecha salarial y el puesto 22 en referencia a la cantidad de mujeres que desarrollan un trabajo remunerado<sup>11</sup>.



*Dimensiones y subdimensiones del marco conceptual del Índice de Igualdad de Género.*

Fig. 1 – Dimensiones y subdimensiones del marco conceptual del Índice de Igualdad de Género. Infografía extraída del informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género

En todo estudio la elección de indicadores no es neutra, ya que estará presente el criterio y la perspectiva de quien realiza el análisis<sup>12</sup>, es por ello que a la hora de adoptar una **perspectiva de género** se lleva a cabo una redefinición y ampliación de términos e indicadores. Por otra parte, el **análisis basado en el género** proporciona un marco de referencia, ya que reconoce que en la investigación social mujeres y hombres no son un grupo de estudio homogéneo como un todo social, sino que debido a la cultura patriarcal los resultados que obtengamos estarán atravesados por cuestiones como la socialización diferenciada o los roles de género, arrojando datos diferentes según estos se obtengan de un grupo de hombres o de mujeres. Por tanto, el análisis basado en el género, proporciona un marco de referencia muy útil para analizar y formular no solo políticas, sino también programas y proyectos, así como para orientar la recolección de datos.

En la actualidad hay una concienciación creciente de la importancia del análisis basado en el género y, por tanto, de la aplicación de la perspectiva de género en la

<sup>11</sup> European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2017*- <https://goo.gl/RVJAAt1>

<sup>12</sup> Harding, Sandra. *Ciencia y Feminismo*. (1996) Madrid. Ediciones Morata, p. 141  
 “El empirismo feminista cuestiona tres supuestos relacionados e incoherentes del empirismo tradicional. En primer lugar, pone en duda el supuesto de que la identidad social del observador es irrelevante para la ‘bondad’ de los resultados de la investigación, afirmando que el androcentrismo de la ciencia es, a la vez, muy visible y dañino, ...”

recogida, tratamiento de datos y realización de estudios e informes. Esta utilización de la perspectiva de género ha demostrado ser válida para conocer la situación de las mujeres a diferentes niveles.

La perspectiva de género, como parte consustancial de la **metodología feminista**, permite también abordar la diversidad y, por tanto, trabajar un criterio donde se pueda poner de manifiesto la **interseccionalidad** de diferentes tipos de vulnerabilidades o discriminaciones que pueden darse en un individuo o grupo, atendiendo a factores como el sexo, la edad, el nivel socioeconómico, el nivel de estudios, la zona de residencia, la etnicidad o la pertenencia a grupos específicos de población.

### METODOLOGÍA Y MÉTODO

La utilización de la metodología feminista ha permitido desarrollar nuevos planteamientos epistemológicos y técnicas que han planteado nuevos paradigmas y que permiten desvelar las relaciones de género (socialización, normas, roles, etc) y las diferentes estructuras de poder que interseccionan con estas (etnia, clase, etc) y que habitualmente quedan ocultas tras perspectivas y análisis tradicionales (como en el caso de la ceguera de género). Por tanto, podríamos concretar que la metodología feminista:

- Asume e integra los planteamientos de la epistemología feminista
- Tiene en cuenta aspectos tales como:
  - o Romper la dicotomía público/privado
  - o Evidenciar la interdependencia entre teoría y práctica
  - o Reconocer la existencia de relaciones de poder e intentar transformarlas

Siguiendo el camino abierto por el análisis realizado por la delegación de Catalunya y a fin de que este estudio se adecue al resto de estudios que ACH está realizando en el resto del Estado Español, se ha escogido la metodología de la Investigación-Acción Participativa (IAP)<sup>13</sup>. La metodología IAP utiliza tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Una de las principales características de esta metodología es que su método (las técnicas de recopilación de información) es interactivo y crítico, por lo que no se separan los usos del conocimiento de su generación. Como metodología es una forma de investigar cuyos principios deben tenerse en cuenta en todas las fases de la investigación, sin embargo la IAP también es una forma de producir datos ya que es una metodología que implica interacciones que pueden partir desde las personas participantes, generando, simultáneamente, no sólo datos y resultados (lo cual hace pertinente la dimensión instrumental de la utilización de los resultados), sino también

---

<sup>13</sup> Park, Peter. "Qué es la investigación-acción participativa. Perspectivas teóricas y metodológicas", en Salazar, María Cristina (comp.) *La investigación-acción participativa. Inicios y desarrollos*. (1990) Madrid. Editorial Popular.

implicaciones y reacciones en quienes participan. Por lo tanto la IAP, a pesar de ser una metodología, puede hacer uso de diferentes técnicas (más tradicionales o más participativas) en base a las necesidades del estudio.

Los objetivos básicos de la metodología IAP con perspectiva feminista son:

- Promover el cambio social
- Visibilizar la interseccionalidad de diferentes tipos de discriminación
- Propiciar la toma de conciencia y cambio de actitudes
- Investigación transformadora a través de las intervenciones

En consecuencia, la metodología feminista basada en los fundamentos de la AIP cuestiona los paradigmas dominantes y sus desarrollos y esto lo hace a través de la crítica y la producción de conocimiento para el empoderamiento de las mujeres y la toma de conciencia del sexismo en los individuos que conforman una comunidad, en pos de una sociedad más igualitaria y justa.

### 3.2.- FUENTES Y HERRAMIENTAS

En la bibliografía se incluyen los textos de referencia utilizados para la elaboración de este análisis, así mismo, en los anexos se encuentran los diferentes instrumentos que se han elaborado para la recolección de datos. Entre las fuentes utilizadas para la obtención de datos de este estudio se han utilizado las siguientes:

#### Fuentes secundarias<sup>14</sup>:

- **materiales de ACH** (como guía básica y estudio preliminar):
  - Política de Género de ACF (Política y Caja de Herramientas) (mayo 2014)
  - Elaboración de un Análisis de Género en ACF Internacional (diciembre 2016)
  - Estándares Mínimos de Género (abril 2017) ACF
  - Material facilitado por el personal técnico como informes y fichas de control
- **Estadísticas:**
  - Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)
  - Encuesta de Población Activa (EPA) (2018)
  - Instituto Nacional de Estadística (INE) (primer trimestre 2018)
  - Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM)
  - Cámara de Comercio de la Región de Murcia.

#### Fuentes primarias<sup>15</sup>:

Se han utilizado distintos métodos para la recogida de datos e información:

---

<sup>14</sup> Las fuentes secundarias indicadas pueden encontrarse en la bibliografía junto con el resto de textos que han servido como base bibliográfica y referencias para este estudio.

<sup>15</sup> En los anexos se adjuntan los materiales generados para la recogida de datos de fuentes primarias.

**Cuestionarios.** Se han generado cuatro cuestionarios que se han distribuido a través de la herramienta de google drive. Los cuestionarios fueron dirigidos a:

- **Personas participantes en los programas Vives Emplea y Vives Emprende:** se elaboró un cuestionario para cada programa. En líneas generales, se pretendía recabar información sobre los perfiles de las personas participantes, sus necesidades, actividades, su relación con el trabajo de cuidados y sobre la percepción que tenían del programa, tanto de sus contenidos como del desarrollo del mismo. (objetivos específicos 1 y 3)
- **Personal técnico,** Se hizo un cuestionario para el personal técnico, tanto para el personal facilitador, como el de oficina, que complementó a las entrevistas individuales. El objetivo de dichos cuestionarios era obtener información sobre sus conocimientos de género, saber si las cuestiones de género e igualdad se toman en consideración de manera transversal en su trabajo y obtener datos sobre la percepción que tiene el equipo sobre la formación en género. (objetivos específicos 1 y 2)
- **Skateholders.** Se realizó un cuestionario para conocer cómo se promueve la cuestión del género desde estas entidades, saber su percepción sobre ACH respecto al género y evaluar si la relación entre los skateholders y ACH podría ser más productiva en lo concerniente al compromiso con las cuestiones de género y la igualdad. (objetivos específicos 1 y 4)

**Entrevistas individuales:** se hicieron entrevistas individuales a todo el personal del equipo técnico del DASE Región de Murcia. La finalidad era conocer la sensibilidad, formación y compromiso con la igualdad de género de quienes integran el equipo DASE, así como ver como se gestionan la relaciones género/poder y género/cuidados en los diferentes espacios de actuación de quienes componen el equipo DASE en la Región de Murcia.

**Intervención/Observación participante:** se hicieron un total de cuatro intervenciones/observaciones participantes en los equipos Vives (3 equipos de Vives Emplea, 1 equipo de Vives Emprende) consistentes en una primera parte de intervención en la que se realizó un taller, en sesiones de unas dos horas, que se complementó con observación directa de las dinámicas de los grupos Vives durante las tres horas restantes, completando las cinco horas que dura cada sesión de los proyectos Vives. A través de este método se propició la observación directa, la interacción con las personas participantes y la recogida de resultados cualitativos.

En este proceso de recogida de datos se han utilizado métodos característicos de la metodología IAP con perspectiva feminista. El propósito era observar el desarrollo de los programas Vives, el desenvolvimiento en el grupo del personal facilitador y las

dinámicas entre el personal participante, poniendo especial atención en cuestiones como el uso del lenguaje inclusivo, situaciones en las que se diera ceguera de género, relaciones de poder, situaciones de sexismo, xenofobia o racismo, roles de género, percepción y ponderación del trabajo de cuidados, entre otras.(obj. esp. 1, 2 y 3)

**Talleres**<sup>16</sup>: Una de las herramientas que se han utilizado para el análisis de género y que se encuadra en la metodología IAP, son los talleres que incluyen dinámicas participativas. Este tipo de dinámicas tienen como objetivo metodológico no solo recoger datos cualitativos, sino también despertar la toma de conciencia de quienes participan. Se han hecho cuatro intervenciones distribuidas de la siguiente manera:

- 2 equipos Vives Emplea en Murcia ciudad
- 1 equipos Vives Emprende en Murcia ciudad
- 1 equipo Vives Emplea en Caratagena

Las dinámicas que se han llevado a cabo con las personas participantes tenían como propósito principal en su método, por una parte, visibilizar estereotipos de género y poner de manifiesto como estos pueden interseccionalizar con otros tipos de discriminaciones, en este caso orientados al ámbito laboral y de acceso al empleo, y por otro lado, destacar la importancia y el desgaste que pueden suponer los trabajos reproductivos y de cuidados, poniéndolos en valor. Para ello se han hecho dos talleres consistentes en dinámicas participativas durante el proceso de intervención/observación:

- Dinámica “Punto de partida”: a través de esta dinámica se pretende visibilizar los diferentes factores de discriminación que pueden afectar a una persona que esté intentando acceder al mercado laboral<sup>17</sup>.
- “www.todoincluido.net”<sup>18</sup>: a través de esta página web se hace una dinámica muy parecida a los relojes de tiempo, sin embargo, tiene el añadido de que también cuantifica económicamente el coste de los trabajos reproductivos y de cuidados que se llevan a cabo.

Ser realizó también un taller dirigido al personal técnico, aprovechando que la realización de este estudio coincidía con la Reunión de Delegación de Equipos DASE de Castellón y la Región de Murcia a mediados de junio, se programó que realizase un pequeño taller de género. Los temas que se propusieron fueron precisamente el lenguaje inclusivo y las nuevas masculinidades.<sup>19</sup>

#### 4- CONTEXTUALIZACIÓN

<sup>16</sup> En el Anexo I se adjuntan las fichas del diseño de las sesiones.

<sup>17</sup> Se adjunta la descripción de la dinámica en Anexo I.

<sup>18</sup> <http://todoincluido.net/>

<sup>19</sup> La ficha del taller se adjunta en Anexo I

Tal como hemos señalado los Programas de Acción Social de ACH (Vives Emplea y Vives Emprende) tienen el objetivo de facilitar el acceso al mercado laboral, por cuenta propia o ajena, de las personas que participan en ellos. En consecuencia, en este punto se hará una contextualización de los programas Vives que se desarrollan en la Región de Murcia y, a fin de tener una perspectiva de la pertinencia de dichos programas en relación con los objetivos que se trabajan en los mismos. Siendo el objetivo principal de ambos programas facilitar la inclusión de los participantes en el mercado laboral, se hará también una contextualización de la situación del desempleo y la ocupación, así como de la iniciativa emprendedora, en la Región, teniendo en cuenta, en todos ellos, la perspectiva de género.

#### **4.1.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE ACH DE LA DELEGACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

El presente análisis de género se centrará en dos de los programas de inclusión socio-laboral que los Departamentos Acción Social España (DASE) de la fundación Acción Contra el Hambre (ACH) llevan a cabo en la delegación de la Región de Murcia de ACH. El estudio se ha desarrollado durante los meses de mayo a julio de 2018 en la citada delegación.

ACH está implementando diferentes programas en el territorio español cuyo objetivo es prevenir y acabar con la exclusión social<sup>20</sup> trabajando en el acceso al mercado laboral y la formación. Los diferentes programas de inclusión socio-laboral de ACH se realizan con la financiación del Fondo Social Europeo, a su vez, establecen acuerdos de colaboración con diferentes instituciones y entidades en cada comunidad autónoma. En el caso del DASE de la Región de Murcia se han establecido acuerdos y colaboraciones con la Comunidad Autónoma (CARM) a través del el SEF (Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia) y con los Ayuntamientos de Murcia y de Cartagena.

Estos programas plantean como objetivo mejorar las competencias personales y técnicas de las personas participantes, mejorando así la empleabilidad y facilitando el acceso al mercado laboral. Estos Programas de Acción Social son los denominados "VIVES"; en la Región de Murcia se han implementado los programas Vives Emplea y Vives Emprende<sup>21</sup>. La duración de estos programas es de cinco meses y las condiciones de asistencia y seguimiento son distintas según el programa

Ambos programas están destinados a personas desempleadas, especialmente a quienes se encuentran en paro de larga duración (más de dos años), en el caso

---

<sup>20</sup> Programas de empleabilidad ACH <https://www.accioncontraelhambre.org/es/empleabilidad>

<sup>21</sup> La descripción de estos programas se hará en el punto 5 del informe

concreto de Vives Emprende, también pueden participar quienes se encuentren en empleos precarios y hayan decidido emprender. Para ACH, teniendo en cuenta las estadísticas de empleo tanto a nivel nacional como regional, se consideran factores de riesgo de exclusión del mercado laboral, y por tanto son target a la hora de tener prioridad en los programas, el hecho de ser mujer, ser mayor de 45 años o ser migrante, entre otros factores como por ejemplo estar en situación de discapacidad; sin embargo, en última instancia, los programas están abiertos a todo tipo de perfiles, puesto que pueden ser múltiples las dificultades o factores de exclusión respecto al mercado laboral.

Tal como se ha señalado, el ámbito geográfico de este análisis de género está delimitado a la Región de Murcia. Las localidades donde se están llevando a cabo los Programas de Acción Social Vives son Murcia y Cartagena. Durante la realización de este análisis se estaban impartiendo dos programas con un total de seis grupos. Considero que es importante señalar que los programas y los departamentos de Acción Social en España han crecido de manera significativa en los últimos años debido a la situación de precariedad del mercado laboral, siendo cada vez más alto el número de personas participantes, esto ha implicado un aumento del equipo de personal gestor y técnico involucrado, así como de los actores externos (administraciones, entidades financiadores, empresas colaboradoras y proveedores de servicios). La delegación de la Región de Murcia no ha sido ajena a este crecimiento, lo que supone que en la actualidad hay una gran cantidad de participantes, personal técnico y entidades colaboradoras con implicación en este proyecto. Este éxito del DASE en la Región de Murcia está vinculado a los programas de ACH relacionados con el acceso laboral, lo cual hace que tengan un peso importante dentro de los diferentes programas y estrategias que se están llevando a cabo en la Región para la mejora de la empleabilidad y emprendimiento<sup>22</sup>.

## **4.2.- CONTEXTO RESPECTO AL EMPLEO EN LA REGIÓN DE MURCIA**

### **4.2.1.- DESEMPLEO Y OCUPACIÓN**

El desempleo se presenta habitualmente como uno de los factores que más preocupa a la población en general<sup>23</sup>. En la Región de Murcia se ha convertido en una de las principales preocupaciones.

---

<sup>22</sup> SEF.CARM. - *Un Acuerdo con Acción Contra el Hambre Reforzará la Orientación Laboral a Parados en Riesgo de Exclusión*. (publicado: 12/01/2017)

[http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=89075&IDTIPO=10&RASTRO=c\\$m6646](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=89075&IDTIPO=10&RASTRO=c$m6646)

<sup>23</sup> Según los datos de CIS, a junio de 2018, el paro preocupa a un total del 62,4% de la población, y un 31,6% considera que es el problema que más le afecta. En ambos casos encabeza los resultados de la encuesta. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Según los datos de Centro Regional de Estadística (CREM), en la Región de Murcia las cifras de paro registrado han ido descendiendo anualmente. En la actualidad el número de personas paradas ronda las cifras de 2009 (media 2017: 18% / paro registrado marzo de 2018: 108.598 personas) y la tasa de empleo tiene valores similares a los de 2008 (media 2017: 48,8%)

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE, en la Región de Murcia el año 2017 se saldó con una bajada del paro de más de dos puntos porcentuales y un crecimiento del empleo en la evolución anual. Sin embargo, durante este primer trimestre ha vuelto a haber un aumento del paro. En cualquier caso, a pesar de esos datos positivos, no hay que perder de vista que en el trimestre en el que centramos este estudio el desempleo en la Región de Murcia sigue siendo superior al de la media nacional en 2,23 puntos porcentuales (1<sup>er</sup> T 2018).

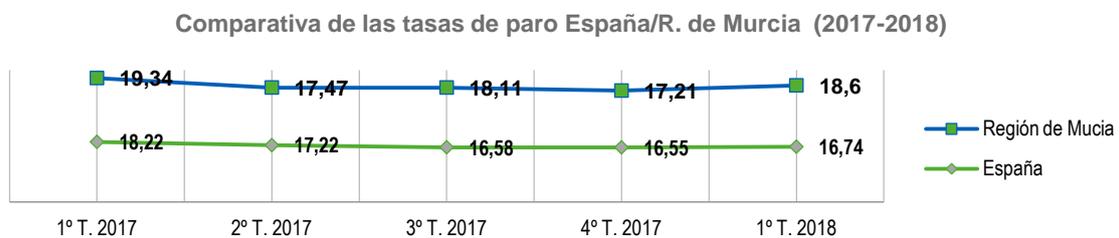


Fig. 2 - Tabla comparativa de tasas de paro España/Región de Murcia por trimestres (2017-2018)  
Elaboración propia - datos de INE. Datos porcentuales (%).

Así mismo, teniendo presente el dato del desempleo, tenemos que tener en cuenta que la tasa porcentual anual de ocupación, según el último informe anual de la EPA, dista casi dos puntos porcentuales (1,93) de la media nacional.

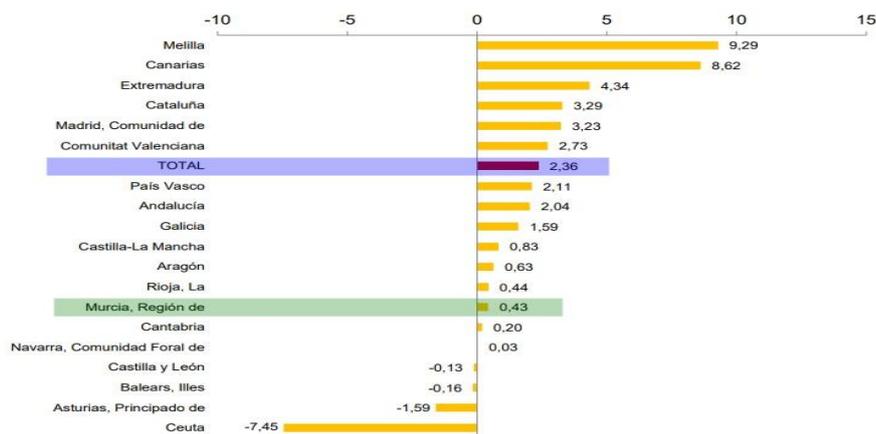


Fig. x tasa de variación anual de la ocupación por comunidades autónoma (%)  
Tabla extraída del Informe EPA - 1<sup>er</sup> T. 2018<sup>24</sup>

Las tasas de paro de la Región de Murcia se han mantenido por encima de las tasas de paro del conjunto de España desde 2009 hasta el presente año, a pesar de que en los últimos años se ha acercado a la media nacional. Sin embargo, es relevante que sea el paro entre las mujeres uno de los factores principales de la desviación de la media nacional.

Según los datos del SEPE en la Región de Murcia<sup>25</sup> (análisis 2018: datos de 2017) sólo entre 2008 y 2010, tras el estallido de la crisis y la caída en picado del sector de la construcción, el empleo femenino supero al masculino. A partir de 2011 y durante los últimos seis años, las tasas de empleo y actividad masculinas han sido superiores a las femeninas y la tasa de paro ha seguido la curva inversa (aumento del paro femenino y disminución del paro masculino). Esta tendencia se ha mantenido durante el primer trimestre de este año.

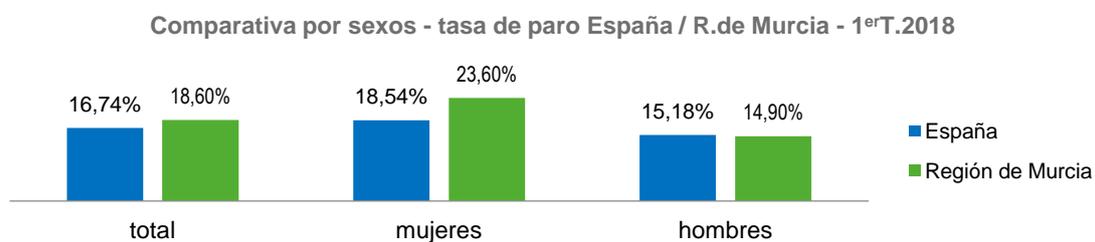


Fig. 3 - comparativa de la tasa de paro España/Región de Murcia desagregada por sexos  
Elaboración propia - Fuente INE

La subida del empleo de las mujeres entre los años 2008 y 2010 son atribuidas a fuerte y rápido descenso del empleo en la construcción en esos años, según apunta el informe EPA. Esto muestra otra de las debilidades del empleo en la Región, puesto que la construcción, durante el boom inmobiliario, se convirtió en un nicho de mercado fundamentalmente para varones con poca formación. En la actualidad los principales sectores de empleo se encuentran entre la agricultura y el sector servicios.

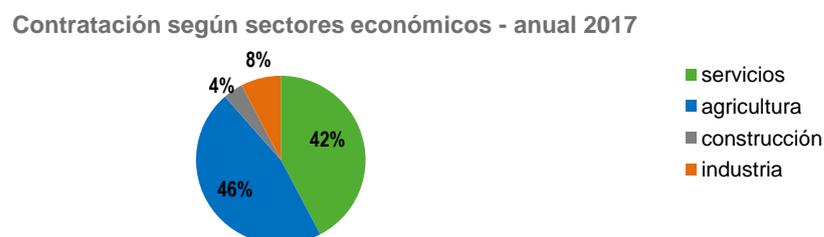


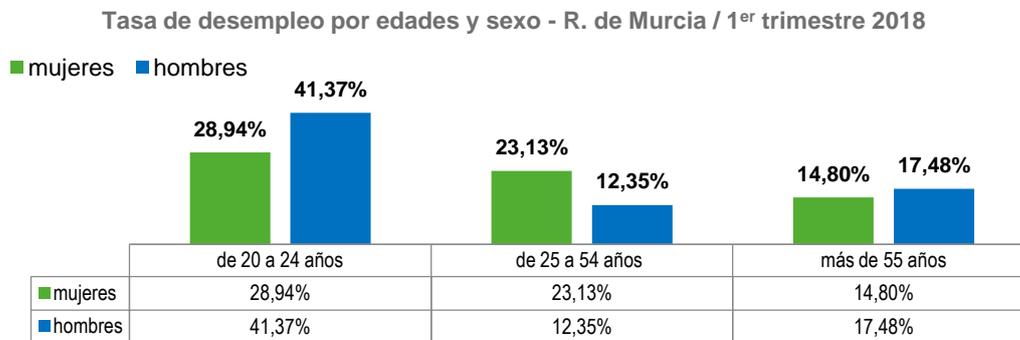
Fig. 4 - Distribución de la contratación según sectores económicos en la Región de Murcia  
Elaboración propia - datos EPA

Teniendo en cuenta la excepcionalidad que supuso los índices de empleo femenino tras los dos años posteriores al inicio de la crisis, podríamos afirmar que **los altos**

<sup>25</sup> Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2018 Informe del Mercado de Trabajo de Murcia. Datos 2017. p. 17 [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3046-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3046-1.pdf)

índices de paro femenino en la Región se presentan como una situación estructural. Según datos del SEPE, la contratación entre los hombres está aumentando desde 2012 y se observa una clara recuperación de la contratación masculina en los últimos años. Los datos que arroja primer trimestre de 2018 apuntan a este desequilibrio en el mercado de trabajo de la Región. De hecho, según esta misma fuente, la evolución del paro en la Región de Murcia durante el último quinquenio visibiliza que el paro femenino no sólo es más alto, sino que éste es un dato que se afianza, ya que en los últimos cinco años (2013 a 2017) el paro masculino descendió un 46,78 % y el femenino, un 34,18 %

Dentro de este desequilibrio estructural entre las tasas de empleo masculino y femenino, podemos observar que los porcentajes de desempleo varían según los tramos de edad:



*Fig. 5 - comparativa de la tasa de desempleo en Región de Murcia por edades y sexo  
Elaboración propia - Fuente INE*

Tal como vemos en el gráfico el desempleo masculino supera al femenino de manera importante en el tramo de edad de 20 a 24 años, esta tendencia es inversa a la media nacional en ese mismo tramo de edad, donde la tasa de empleo masculino supera en 3,4 puntos porcentuales a la femenina, según datos de INE dentro del mismo trimestre. A pesar de ello, la tasa de paro regional en ese tramo es de un 39,5%, encontrándose muy por encima de la media nacional 10,1%.

En el tramo de edad de 25 a 54 años se produce una inversión de las cifras, apareciendo un desequilibrio muy acentuado en esta etapa que, precisamente, coincide, por una parte, con el periodo durante el cual se desarrollan y afianzan las carreras profesionales, y por otro lado, es el periodo de edad durante el que se habitualmente se desarrollan los trabajos de crianza, por lo que podríamos afirmar que la ocupación femenina estaría determinada por la conciliación con el rol reproductivo de las mujeres.

Por otra parte, vemos que la tasa de desempleo femenina en mayores de 55 años es inferior a la masculina, sin embargo, según los datos del SEPE en 2017 en la Región “hubo más contratos a hombres que a mujeres en todos los tramos de edad,

especialmente en los efectuados a personas mayores de 55 años y de 35 a 44 años, donde los hombres acapararon el 72,85% y el 72,47%, respectivamente, de la contratación”<sup>26</sup>

Partiendo de estos datos podemos deducir que el desempleo femenino en la Región está muy vinculado a las labores de cuidados, especialmente a las de reproducción y crianza. Esto deviene en una peor calidad de los trabajos, por tipo y temporalidad, que las mujeres ejercen durante ese periodo, así como el mayor uso de las jornadas partidas, lo que lleva a una mayor dependencia económica de las mujeres respecto de su propia pareja u otro tipo de ayudas. Todo esto repercute negativamente en la salud, exposición a la pobreza y la seguridad económica de las mujeres, tanto durante ese periodo como en lo relativo a su situación tras retirarse del mercado laboral, teniendo, por lo general, pensiones de menor cuantía que las masculinas<sup>27</sup>. La feminización de la pobreza recorre todo el espectro de la edad adulta de la población.

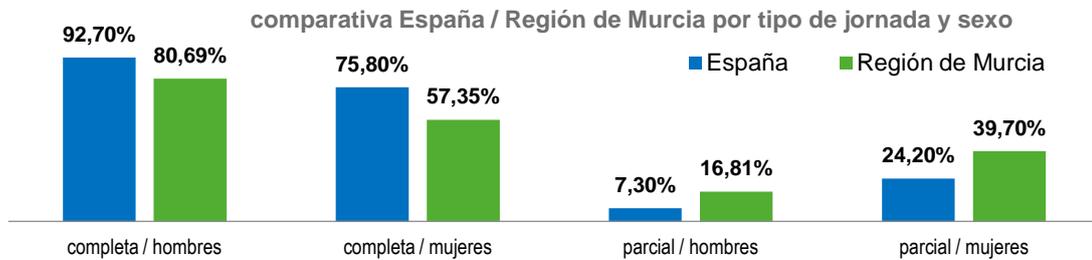


Fig. 6 - comparativa desagregada por sexo de la tasa de empleo según los tipos de jornada  
Elaboración propia - Fuentes INE<sup>28</sup> y SEPE<sup>29</sup>

Como podemos observar en la Región de Murcia el trabajo a jornada parcial es superior a la media nacional en ambos sexos. Esto está directamente relacionado con la precariedad del empleo, tal como apunta CCOO<sup>30</sup> “la población trabajadora cada vez soporta peores condiciones laborales y más de la mitad del empleo es precario”. La precarización del mercado laboran en la Región afectan a ambos sexos, esto hace que la jornada parcial en varones sea más del doble que la nacional, sin embargo, esto no significa que tienda a igualarse con la parcialidad del trabajo femenino, sino que las diferencias se mantienen; a nivel nacional el trabajo a jornada parcial femenino triplica el masculino, en la Región de Murcia, debido precisamente al empeoramiento de las condiciones laborales en general, la diferencia no es tan grande, pero se

<sup>26</sup> SEPE. *Opus cit.* – p. 36

<sup>27</sup> Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras. *Informe de Coyuntura Laboral - Septiembre 2017*. <http://www.ccoo.es/7547f68d1866e1b262ef8e1fbc0d79a6000001.pdf>. Debido a la dificultad del acceso al empleo por trabajos de cuidado, la temporalidad y la parcialidad, el 67,7% de las mujeres tienen pensiones no contributivas.

<sup>28</sup> En la página del INE este tipo de datos son anuales, por lo que los datos referenciados de esta tabla corresponden a año 2017

<sup>29</sup> SEPE *Opus cit.* Resultados datos 2017

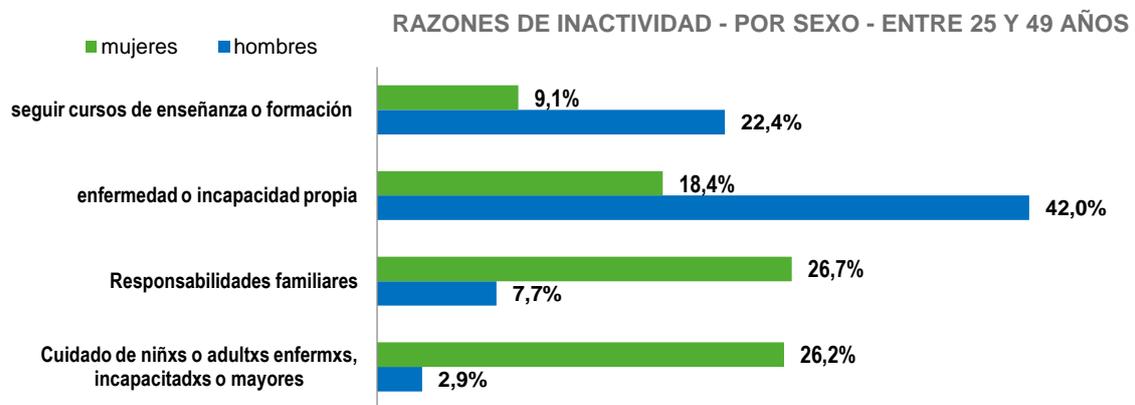
<sup>30</sup> Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras. *Informe de Coyuntura Laboral - junio 2018*. Publicación de 3 de julio de 2018.

<http://www.ccoo.es/9f44b161072c4fa531e0fbb25d563cfe000001.pdf> - p. 5

mantiene una importante brecha si comparamos con el trabajo a jornada parcial en las mujeres, ya los empleos a jornada parcial son más del doble en las mujeres respecto de la parcialidad de jornada en varones en la Región.

Si tenemos en cuenta las tasas de ocupación y desempleo, desagregadas por edad y sexo, que hemos visto, además de la precarización del empleo, uno de los motivos fundamentales del alto índice de parcialidad en los empleos femeninos, está relacionado con la división sexual del trabajo, así como la naturalización de los roles de género respecto a las labores de cuidados y crianza, y los prejuicios de género, que todavía se dan en las contrataciones, respecto de las mujeres que tienen responsabilidades familiares.

Estas afirmaciones se ven corroboradas por las cifras de personas inactivas de 2017 del INE, en relación a las razones de su inactividad, entre los 25 y 49 años.



*Fig. 7 - Personas inactivas según razones de inactividad y grupos de edad - entre 25 y 49 años periodo global 2017 - España - Elaboración Propia - Fuente INI*

Tal como hemos ido viendo en las estadísticas, las mujeres son las que más sacrifican su carrera profesional para dedicarse al trabajo de cuidados. En las cifras que se han presentado se pone de manifiesto que la parcialidad y la renuncia al trabajo remunerado arrojan unas diferencias considerables entre mujeres y hombres. La alta tasa de paro femenina en la Región de Murcia parece estar relacionada directamente con las cuestiones expuestas. Es por ello que en el programa Vives Emplea la mayoría de solicitantes, y en consecuencia de participantes, son mujeres que intentan reinsertarse en el mercado laboral, considerándolas un target a la hora de formar los equipos.

#### 4.2.2.- EMPRENDIMIENTO

Siguiendo las políticas europeas que vienen implementándose desde el año 2000<sup>31</sup>, una de las vías para disminuir el nivel de desempleo y crear tejido empresarial es fomentar el autoempleo a través de la creación de pequeñas empresas.

Según los datos de la EPA, en su publicación sobre la actividad por cuenta propia<sup>32</sup> en 2017 había 15.682.300 personas asalariadas y 3.042.200 trabajadoras por cuenta propia en España; esto supone que un 16,25% del total de personas dadas de alta en la Seguridad Social trabajan por cuenta propia; de éstos, según los datos del informe del Ministerio de Empleo<sup>33</sup>, 1.982.283 son autónomos personas físicas, es decir, no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias y tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores (como el Régimen Especial de Trabajadoras del Hogar o el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios). De estos, el 78% no tienen asalariados. La Región de Murcia representa un 3% del total nacional de los autónomos y los porcentajes que arroja son muy similares a la media nacional.

#### RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS - POR SEXO

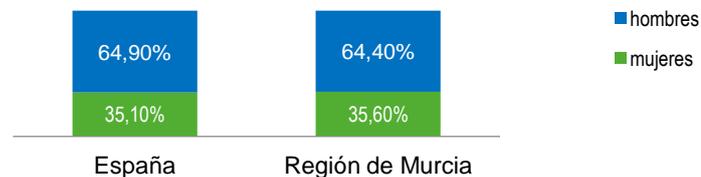


Fig 8 -. Personas Físicas dadas de alta en el Régimen de Autónomos – por sexos. Comparativa España – Región de Murcia  
Elaboración propia – Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (marzo 2018)

<sup>31</sup> Carta Europea de las Pequeñas Empresas. Adoptada por el Consejo de Asuntos Generales en junio del año 2000. El objetivo de esta Carta es fomentar el espíritu emprendedor y mejorar el entorno en el que operan las pequeñas empresas a fin de aumentar el tejido de pequeñas empresas que supone gran parte del motor de las economías nacionales y de la creación de empleo. [http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Documents/NB4302600ESC\\_001.pdf](http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Documents/NB4302600ESC_001.pdf)

<sup>32</sup> INE, Notas de Prensa. (junio 2018) EPA Módulo de Actividad por Cuenta Propia año 2017. [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2017\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf)

<sup>33</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General del Trabajo Autónomo. (marzo 2018) *Trabajadores Autónomos, Personas Físicas en Alta en la Seguridad Social. Informe de Perfiles CCAA* [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/1TRIM/informes\\_perfiles\\_marzo\\_2018.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/1TRIM/informes_perfiles_marzo_2018.pdf)

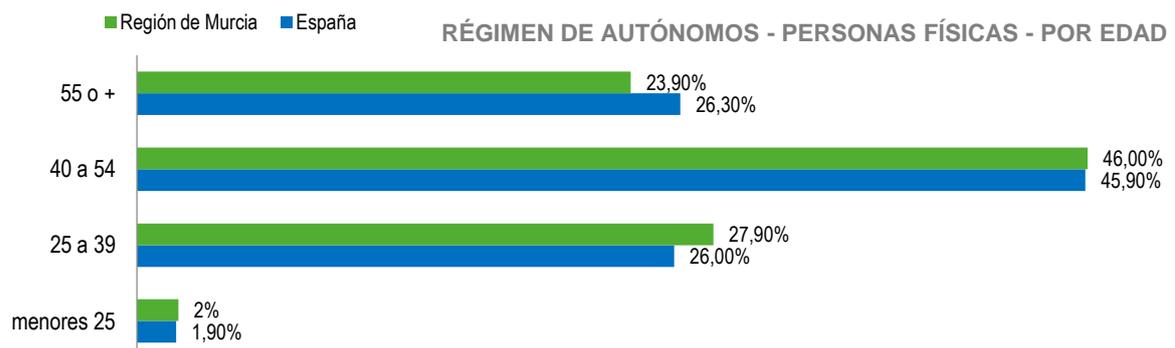


Fig 9 -. Personas Físicas dadas de alta en el Régimen de Autónomos – por rango de edad.  
Comparativa España – Región de Murcia  
Elaboración propia – Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (marzo 2018)

Igualmente, los datos del sector y de la antigüedad de negocio, apenas difieren de la media nacional, así el 72,1%, un punto menos que la media nacional, se dedica al sector servicios. Respecto a la antigüedad en el negocio, la media regional es dos puntos inferior a la nacional respecto de negocios de más de cinco años (52,8% frente al 54,7% nacional), sin embargo, en negocios de reciente creación apenas hay una diferencia de tres centésimas, estando la Región por encima de la media (15,6% frente al 15,3% nacional). Es por ello que el perfil mayoritario de las personas trabajadoras autónomas en la Región de Murcia coincide con el nacional: varón, autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), de nacionalidad española, que lleva cinco años o más en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

Según los últimos datos de la Cámara de Comercio de la Región de Murcia, la creación de empresas por parte de las mujeres ha crecido un 41.5% respecto a 2016, mientras que en las creadas por varones no ha habido variación. Desde esta perspectiva, la brecha de género respecto a la creación de empleo va disminuyendo, tal como apunta el informe GEM<sup>34</sup> la brecha de género respecto al emprendimiento en España ha disminuido un 6.5% en los últimos diez años. En la Región de Murcia, durante el último año, del total de personas que han emprendido un 58,5% eran hombres y el 41.5% mujeres.

El perfil de las mujeres que emprenden en la Región de Murcia es similar al perfil nacional, son mujeres entre 25 y 54 años, que llevan menos de un año en situación de desempleo, con estudios medios o superiores. Con respecto al tipo de negocio que se emprende, suelen ser microempresas de comercio, hostelería y actividades de servicios personales.

<sup>34</sup> Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2016 – 2017 Report on Women's Entrepreneurship <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/gem-womens-2016-2017.pdf>

Para muchas personas en situación de desempleo o con empleos precarios, emprender se presenta como una de las opciones viables. Hay que tener en cuenta que la motivación para emprender depende, entre otros elementos, de dos factores: la oportunidad y la necesidad. Estos factores se enmarcan dentro de la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA). Tal como describe el informe elaborado por GEM:

- El emprendimiento por oportunidad (TEAoportunidad): iniciativas que se llevan a cabo con el fin de aprovechar oportunidades de negocio identificadas en el mercado.
- El emprendimiento por necesidad (TEAnecesidad): engloba a las personas que se involucran en la puesta en marcha de un negocio porque no disponen de otras alternativas laborales que les proporcionen sustento económico suficiente.

Según el mismo informe, la tasa de emprendimiento por oportunidad en España es de un 74%. Sin quitarle importancia al hecho de que la oportunidad sea el detonante por el que se decide montar un negocio, hay que tener en cuenta que existen múltiples factores previos que condicionan esta decisión, y a partir de la edad en la que la empleabilidad empieza a ser más complicada, sobre todo para las mujeres por los factores a los que ya hemos hecho referencia, y dados los índices de desempleo, especialmente femenino, el autoempleo se convierte en una forma de reintegrarse al mercado laboral.

En la actualidad en el Estado Español existen ayudas para el emprendimiento y, concretamente, siguiendo las directivas europeas, se están fomentando específicamente las ayudas para el emprendimiento femenino a través del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM), gestionadas por las Cámaras de Comercio<sup>35</sup>

Por otra parte, el asociacionismo entre las mujeres empresarias y autónomas en la Región de Murcia ha tenido bastante auge en los últimos años, con el fin de hacer redes para la formación, acceso a recursos o potenciación profesional. En Cartagena se encuentra la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (AMEP)<sup>36</sup>, la cual colabora con Vives Emplea en Cartagena. En Murcia está la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales (OMEP)<sup>37</sup>. Ambas asociaciones están comprometidas con la igualdad, la OMEP, por ejemplo, tiene un Observatorio de Igualdad y el año pasado elaboró un Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades<sup>38</sup> al que se han sumado diferentes entidades. Por su parte, la AMEP, forma parte de la Mesa de

<sup>35</sup> <https://empresarias.camara.es/>

<sup>36</sup> <https://amepcartagena.com/que-es-amep/>

<sup>37</sup> <http://www.omep.es/web/>

<sup>38</sup> [http://www.omep.es/web/?page\\_id=5738](http://www.omep.es/web/?page_id=5738)

Igualdad del Ayuntamiento de Cartagena y, a nivel regional, de Mesa de Igualdad de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia.

## **5- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS.**

En este punto analizaremos los datos obtenidos dentro de los cuatro elementos de referencia que estructuran los Programas de Acción Social: programas, equipo técnico, participantes y stakeholders.

### **5.1.- PROGRAMAS**

En este punto analizaremos los programas teniendo presente el objetivo específico 1, en primer lugar se hará una breve descripción de los programas para, posteriormente, analizar los elementos que los componen con el fin de identificar la ceguera de género y visibilizar y deconstruir estereotipos de género que pudieran encontrarse en materiales, documentación, prácticas y conceptos que se utilizan en los programas.

En la Región de Murcia, tal como se ha apuntado en el punto 4, se están desarrollando dos programas: Vives Emplea y Vives Emprende. El análisis que haremos de estos comprenderá no solo las características los propios programas y su diseño, sino también los elementos de difusión y dinámicas de retroalimentación.

Durante la realización de este análisis se estaban impartiendo dos programas en la Región de Murcia con un total de seis grupos, con la siguiente distribución:

#### **Ciudad de Murcia:**

- a) 3 Vives Emplea
- b) 1 Vives Emprende

#### **Ciudad de Cartagena:**

- a) 1 Vives Emplea
- b) 1 Vives Emprende

### **5.1.1.- DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS VIVES**

#### **VIVES EMPLEA<sup>39</sup>:**

El programa está orientado a personas en situación de desempleo que estén buscando trabajo por cuenta ajena. Durante el primer trimestre de este año, tal como se detallaba en el punto 4, ha habido un total de cuatro equipos (tres en Murcia y uno en Cartagena).

Este programa tiene como objetivo trabajar las competencias personales y profesionales de manera transversal. Una de sus principales herramientas es la utilización una metodología de trabajo en equipo, lo cual es algo novedoso dentro de este tipo de programas y está demostrando ser un método de trabajo con una alta efectividad.

La denominación como *Equipos Vives Emplea* está relacionada con la metodología de trabajo, ya que lo que se pretende es que quienes participan formen un equipo que, de manera guiada, implementen dinámicas y sinergias que mejoren y fortalezcan a cada

<sup>39</sup> Vives Emplea, ACH <https://www.accioncontraelhambre.org/es/encuentra-trabajo>

participante y, a través de la interacción de experiencias, conocimientos y talentos, poniendo en valor el trabajo en equipo como parte del aprendizaje, amplíen sus posibilidades de empleo. Esto se complementa y apoya con sesiones personales individuales en las que se trabajan los objetivos profesionales entre otras cuestiones.

Los equipos están compuestos de un máximo de 25 participantes. Las personas participantes de este programa tienen que comprometerse con la asistencia a dos sesiones semanales de cinco horas cada una. La duración del programa es de cinco meses. El horario suele ser de 9.30hs a 13.30hs, para facilitar la conciliación a personas que tengan hijas/os en edad escolar; por este mismo motivo, los meses en los que se realiza suelen coincidir con los meses lectivos en los colegios

En consonancia con los datos de desempleo que hemos analizado, la mayoría de las personas que solicitan entrar en el programa suelen ser mujeres mayores de 25 años, muchas de ellas con cargas familiares y que llevan más de dos años en situación de desempleo. A la hora de seleccionar a las personas participantes se priorizan estos aspectos. Otros de los targets que se tienen en cuenta son las personas mayores de 45 años y las personas migrantes, puesto que son otros de los grupos que más dificultades tiene a la hora de incorporarse al mercado laboral.

#### VIVES EMPRENDE<sup>40</sup>:

Vives Emprende es un programa de acompañamiento, formación y orientación para personas que hayan optado por el emprendimiento. En este programa no es requisito el encontrarse en situación de desempleo, sin embargo, la mayoría de quienes participan se encuentran en paro. El programa prioriza el acceso de mujeres, así como jóvenes menores de 35 años y personas migrantes

La dinámica de este programa es distinta a la de Vives Emplea ya que la participación no está sujeta a la asistencia obligatoria y quienes participan pueden asistir durante más de una edición, según su disponibilidad, desarrollo del proyecto en el momento de incorporarse o complejidad de idea de negocio. Esta peculiaridad hace que la cantidad de personas que asisten a los diferentes talleres o charlas sea bastante variable, por lo que el trabajo en equipo es importante pero no es una de las prioridades, aunque el hecho de poder compartir experiencias dentro de un grupo con objetivos similares es un elemento muy positivo para quienes participan, ya que, habitualmente el emprendimiento es una tarea difícil y solitaria.

El programa consiste en ofertar una serie de talleres semanales en los que se imparte formación sobre los elementos esenciales necesarios para llevar a cabo una idea de negocio en todas sus fases, desde el proyecto, sus características concretas y su

---

<sup>40</sup> Vives Emprende, información de ACH <https://www.accioncontraelhambre.org/es/emprende>

viabilidad, hasta la gestión de microcréditos para ponerlo en marcha. Cada participante, tras su admisión a través de una entrevista con el personal técnico, en la que se evalúa y fija un itinerario adaptado y personalizado, puede asistir según sus posibilidades o intereses a las formaciones grupales, así mismo, cuenta con asesoramiento individual durante todo el proceso.

### 5.1.2.- ELEMENTOS DE LOS PROGRAMAS

#### a) Contenido y Enfoque

Los contenidos de los programas están diseñados y orientados para fortalecer las competencias personales y profesionales de las personas que participan en ellos. Ninguno de los Vives que se llevan a cabo en la Región tienen un contenido de género concreto. Las intervenciones de personal especializado están relacionadas con la potenciación de factores relevantes, personales o profesionales, que permitan potenciar las posibilidades de incorporación al mercado laboral de quienes participan en los programas.

Así mismo, **ninguno de los programas tiene un enfoque de género específico ni se plantea como una cuestión transversal al programa o a la metodología utilizada en los Vives**. El personal facilitador hace referencia a cuestiones de género o las intenta incorporar según sus conocimientos o voluntad de visibilización, pero no hay directrices concretas de cómo incorporar la perspectiva de género al programa. Según se ha podido apreciar a través de la observación directa, el hecho de que el contenido de los programas carezca de una articulación en clave de género y no haya unos criterios concretos que permitan tomar conciencia de cuestiones que perpetúan roles y estereotipos de género, hace que en ocasiones se reproduzcan argumentarios androcéntricos como si estos fuesen los únicos válidos o valiosos.

Claramente, la prioridad de quienes participan en los programas Vives (en su mayoría mujeres, sobre todo en Vives Emplea) es reincorporarse al mercado laboral. Es necesario tomar conciencia de que el propio mercado laboral está construido sobre valores patriarcales donde el perfil no reflexionado de “los trabajadores” es alguien que está a disposición de la empresa y que puede delegar el trabajo de cuidados en otras personas, ya que el trabajo remunerado tiene una importancia no solo económica, sino también social y personal, superior a los trabajos de cuidados no remunerados. Sin una perspectiva de género adecuada el empoderamiento de quienes participan se hace en clave androcéntrica, poniendo en valor los mensajes que el mercado espera, lo cual, hasta cierto punto parece lógico, pero si no se hace la necesaria reflexión sobre ello, el empoderamiento que conseguirán muchas de las mujeres que participan es ficticio, ya que el trabajo de cuidados vuelve a quedar como una rémora que, a la

larga, dificulta la incorporación a determinados trabajos. **La ceguera de género respecto al empoderamiento perpetúa roles y estereotipos.** A este respecto es interesante destacar que en la entrevista individual la mayoría del personal técnico coincide en que sería positivo adquirir mayor formación de género que esté dirigida al tipo de trabajo que realizan, por lo que consideran relevante que fuera una formación práctica que permita incluir la perspectiva de género en la metodología Vives.

Con respecto al **uso del lenguaje inclusivo** ACH está haciendo un esfuerzo por implementarlo. Se ha detectado que se pone un mayor esfuerzo en los elementos de comunicación que se utilizan en la entidad, sin embargo, en el desarrollo de los programas o en la comunicación verbal interna, también depende la formación o sensibilidad del personal técnico.

Señalar también como aspecto positivo que, a pesar de que los criterios para aplicar el enfoque de género en los programas es un poco difuso, la relevancia que está tomando la perspectiva de género dentro de la organización y la labor de la Focal Point de Género se aprecian, por la totalidad del equipo técnico, como elementos importantes para la progresiva toma de conciencia, cambio de actitudes y posibilidad de mejorar las herramientas que se utilizan.

#### b) Materiales de Difusión

El material de difusión y comunicación que se utiliza en el DASE de la Región de Murcia viene diseñado desde la central de ACH en Madrid, íntegramente en el caso de los *roll-ups* o de la página web y con la estructura para su montaje con la información necesaria de cada zona en el caso de los folletos.

Se nota que se está haciendo un esfuerzo importante en toda la cartelería y página web para utilizar un lenguaje inclusivo y poner imágenes que no contengan estereotipos, esto es algo que se sigue trabajando para mejorar.

Las imágenes de la página web, son imágenes no estereotipadas respecto al género que remiten a las actividades que se hacen en los programas y transmiten dinamismo y éxito.

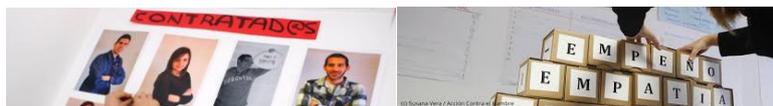


Fig. 10 – Imágenes web – Vives Emprende y Vives Emplea R. Murcia.



Fig. 11 – material gráfico para difusión programas Vives

Estas dos imágenes son utilizadas para *rollups* y para diversos materiales, en ambos Vives, ambas son fotografías que rompen con los estereotipos de género, lo cual es significativo, puesto que da una imagen de contemporaneidad y de posibilidades a la

hora de que alguien se plantee emprender.

Los materiales que analizaremos a continuación son los que se utilizan en papel para la difusión los programas:

**VIVES EMPLEA:**



*Fig. 12- Díptico para difusión Vives Emplea Cartagena*

En el díptico las fotografías que aparecen se ajustan a uno de los targets del programa (mujeres entre los 35 y 55 años). Ambas representaciones se corresponden con perfiles medios no especializados, sin embargo, entre las imágenes que podrían haberse escogido de este tipo de perfil, se han elegido dos que podríamos encuadrar dentro de los estereotipos de género vinculados al rol femenino como son auxiliares de cocina y supermercado.



*Fig. 13. Barra lateral interior díptico*

En las barras laterales del interior del díptico encontramos esta composición. En la primera imagen podemos ver a dos mujeres conversando, transmite relación de equipo de igual a igual, participación, cooperación y escucha activa.

Por otra parte, en la segunda fotografía reproduce roles de género sexistas normalizados donde se evidencian relaciones de poder desiguales, posiblemente pretende ser la representación de una de sesión de formación o una entrevista grupal con RRHH de alguna empresa. Independientemente de la relación jerárquica que se visualiza y que no recoge el espíritu de las dinámicas que se llevan a cabo, hay que apuntar que esta imagen no reproduce la realidad de los programas, al menos en la Región de Murcia, ya que, en caso de ser una representación de las sesiones de formación, el personal técnico es en

un 78% femenino, y si lo que pretende representar es una interacción con alguien de RRHH de una empresa, señalar que la mayoría de entrevistadoras de RRHH de las empresas, aunque no sean las titulares del departamento pero sí las que hacen las entrevistas, son mujeres (según apunta el personal técnico).

Respecto al lenguaje empleado se ha procurado que sea neutro e inclusivo. En el interior del díptico se han insertado testimonios motivacionales que son significativos puesto que ambos son de mujeres y por tanto representan al colectivo más numeroso del programa, tanto en el equipo técnico como en el grupo de participantes.

<p>"A través del programa las personas se conocen mejor a sí mismas, definen sus objetivos profesionales y vitales, ganan confianza y encuentran la motivación necesaria para avanzar"</p> <p>Alicia Fernández, técnica de Inclusión de Vives Emplea</p>	<p>"Vives Emplea me ha enseñado a tener más confianza en mí misma, a conocerme mejor y a perder el miedo. Y, sobre todo, me ha aportado el apoyo que me faltaba"</p> <p>Eva Montes, participante de Vives Emplea</p>
--	--

Fig. 14- frases – interior díptico Vives Emplea Cartagena

- Quieras comprometerte para encontrar un empleo.
- Tengas interés en conocerte a ti mismo
- Te guste trabajar en equipo.
- Tengas al menos dos mañanas a la semana disponibles.

En los puntos que se han puesto sobre "para quién" va dirigido, hay un masculino genérico que podría reformularse de otra manera (por ejemplo: "Tengas interés en conocerte mejor")

Fig. 15 – descripción – interior díptico Vives Emplea Cartagena

## VIVES EMPRENDE:



La imagen que aparece en la octavilla del programa se corresponde con uno de los perfiles que son target del mismo, mujeres entre 35 y 55 años. Transmite profesionalidad y empoderamiento.

Fig 16 – Imagen encabezado – Octavilla Vives Emprende Murcia



Fig. 17 – nombre del taller anunciado

Respecto al lenguaje utilizado, al igual que en el resto de cartelería, se ha procurado que sea inclusivo, sólo se ha colado un masculino genérico en uno de los talleres, el cual podría reformularse (por ej.: "Mi clientela y tamaño del mercado")

Señalar, finalmente, un par de cuestiones que se dan en el material de difusión de ambos programas:

- En las imágenes no hay diversidad de étnica o funcional: Sería interesante que se apreciara mayor pluralidad (migrantes, personas racializadas, personas en situación de discapacidad, hombres y mujeres con perfiles profesionales no vinculados a los roles tradicionales)
- Siguiendo las directrices de ACH respecto de la comunicación, las fotografías no deberían ser "imágenes donde las personas estén posando o que no muestren ninguna acción"<sup>41</sup>

### c) Recogida de Información y Retroalimentación

<sup>41</sup> Extraído del curso obligatorio para el personal y voluntariado de ACH - "Comunicación Exterior"

En este punto analizaremos los mecanismos implementados para la recogida de información de las personas participantes, así como las herramientas que se usan para recoger sus opiniones personales respecto al programa a fin de que haya una retroalimentación (*feedback*) que proporcione información cualitativa que pueda ser utilizada para mejorar, y dentro de estas, ver cuáles son en concreto los aspectos que se evalúan.

Los sistemas de recogida de información implementados son:

- Recogida de datos inicial
- Entrevistas individuales (inicial y durante el desarrollo del programa)
- Cuestionario valorativo al final del programa.

La primera información es una recogida de datos básica y no todos los ítems son de obligada cumplimentación. Una parte de la información personal detallada también suele recogerse durante las entrevistas individuales. Dado que el objetivo de los programas es facilitar el acceso al mercado laboral y que el enfoque de género no está planteado como transversal al programa, la mayoría de datos que se recaban están ligados a la cuestión del empleo como si fuese algo neutro, por lo que **los indicadores de género no están marcados** y las preguntas que podrían vincularse a estos están condicionadas por el concepto general respecto de aquello que podría considerarse que el mercado laboral premia o penaliza (por ejemplo tener personas a su cargo o ser familia monomarental/parental)

La mayoría de la información se vuelca a un programa de gestión interna denominado GEPETO<sup>42</sup>, el cual, dispone de una cantidad considerable de campos, algunos de ellos con menú de opciones que son excluyentes, no por información sino por cantidad, ya que, por ejemplo, al introducir el colectivo al que pertenecen sólo hay tres casillas y más de 20 ítems, por lo que parte de los datos volcados dependerán de lo que la persona que los introduce considere más relevante. De esta manera, **parte de la información en clave de género termina siendo obviada, no recogida o volcada a la base de datos de forma asistemática**, haciendo muy difícil su recuperación y manejo.

En las tablas facilitadas podemos observar que se pueden introducir datos como el número de hijos (dato que si suele introducirse) o el tipo de familia (dato que se suele introducir de manera irregular), sin embargo no se contemplan cuestiones como, por ejemplo, si las cargas familiares son compartidas o no, si estas cargas familiares son económicas (pensión) o de cuidados, si las personas dependientes a su cargo son ascendientes o descendientes, situaciones de enfermedad (sólo se detalla si es una

---

<sup>42</sup> Los datos con los que se trabajaran en este análisis corresponden a junio 2018. A cierre de la edición de los programas Vives puede haber pequeñas variaciones en las cifras.

minusvalía de más del 33%), personas racializadas o pertenecientes a etnia o personas con experiencia migratoria independiente de origen (que si se detalla).

Dadas las características propias de cada programa los datos que se recogen sobre cuestiones más ligadas a situaciones personales son más abundantes en las que provienen de Vives Emplea, por su obligatoriedad en la asistencia y tiempo acotado. En Vives Emprende no hay volcado de datos de cuestiones como, por ejemplo, las motivaciones para emprender, aunque esta información, por lo que he podido observar, sí es algo que suele compartirse en los grupos y que se tiene en cuenta por parte del personal técnico. Otro dato que no aparece, y que es importante a la hora de analizar los datos desde un enfoque de género, son los motivos de abandono o de absentismo, puesto que pueden estar ligados a cuestiones de género, como las labores de cuidados. En general, en ambos programas, **no se incluye, o se incluye de manera aleatoria, indicadores o información de situaciones detalladas en clave de género, así como de otras discriminaciones interseccionales que pudieran darse.**

Otro de a los mecanismos de retroalimentación, a parte de la información que proporciona la recogida de datos y las entrevistas personales, es una **encuesta de valoración al final del programa**. Se valora la percepción sobre la calidad del programa, el papel del personal facilitador y la autopercepción sobre la evolución personal en el mismo. Dado que los objetivos del programa están orientados al aspecto facilitador respecto al acceso al mercado de trabajo, la encuesta es genérica y aparentemente neutra, y no tiene en cuenta indicadores de posición que midan las diferencias de impacto de estos programas entre hombres y mujeres; si bien esto se podría deducir de las respuestas que se dan, no hay indicadores específicos que midan esta cuestión, por lo tanto, podríamos afirmar que **estas encuestas no tiene perspectiva de género**. Resultaría interesante que se tuvieran en cuenta el tipo de encuestas que se han realizado en los diferentes análisis de género que se han llevado a cabo y se tomaran como referencia para cuestionarios que permitan obtener información eficaz desde una perspectiva de género.

En conclusión, los programas disponen de mecanismos de seguimiento, recogida de datos y retroalimentación, así como mecanismos de evaluación (iniciales y finales) fundamentalmente orientados a las necesidades prácticas, que en algunos casos, al carecer de enfoque de género, quedan invisibilizadas o no cubiertas. En cualquiera de los casos, **los indicadores de género no están propuestos en el proceso del proyecto ni están estructurados sistemáticamente en la recogida de datos como tales indicadores.**

### 5.2.- EQUIPO TÉCNICO (DASE)

Teniendo como referencia el objetivo específico 2, en este punto se analizará: La composición del equipo, el grado de sensibilidad de género y el compromiso con la igualdad de quienes integran el equipo, así como la formación en género que tienen. Para ello se ha utilizado los siguientes métodos: entrevista individual, breve cuestionario a través de google drive y observación participante en los espacios de oficina y durante las intervenciones en los grupos.

El equipo DASE de la Región de Murcia está integrado por un total de nueve personas (7 mujeres y 2 hombres), de las cuales seis forman parte del equipo técnico de facilitación de los programas y tres es personal técnico de oficina. Por géneros y cargo la división queda de la siguiente manera:

PERSONAL TÉCNICO	Total	Mujeres	Hombres
Vives Emplea Murcia	3	2	1
Vives Emplea Cartagena	1	1	-
Vives Emprende Murcia	1	-	1
Vives Emprende Cartagena	1	1	-
Personal Técnico Adjunto	2	2	-
Gestora de Proyectos	1	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Como podemos ver el porcentaje de mujeres del DASE de la Región de Murcia es muy superior al de hombres: 78% mujeres /v 22% hombres. Uno de los motivos por los que el porcentaje de técnicas es superior está relacionado con la feminización de las carreras que tienen que ver con el ámbito de lo social y el desarrollo profesional en el tercer sector, en el cual ha habido, tradicionalmente, una mayor presencia de mujeres, especialmente en los puestos más básicos. El personal técnico es consciente de esta situación, aunque en su mayoría no ha reflexionado sobre las causas, y así lo manifestaron en la entrevista individual, por tanto no consideran una anomalía el hecho de que las técnicas tripliquen la cifra de hombres en la delegación de la Región de Murcia. Por otra parte, conforme se va ascendiendo en los organigramas de las Asociaciones y Fundaciones incluida ACH, la presencia femenina disminuye, siendo en su mayoría hombres quienes están en los puestos de dirección.

Con respecto a la **formación en género** todo el equipo técnico afirmó haber recibido alguna formación, siendo la propia entidad ACH el lugar donde han recibido dicha formación seis de las nueve personas que componen el equipo, mientras que las otras tres personas se han formado además a través de otras entidades o programas. Así mismo, consideran como muy interesantes los talleres de género que ACH imparte durante las reuniones metodológicas que se hacen periódicamente. El total del equipo técnico considera que estos talleres no deberían estar sujetos a elección, se imparten diversos tipos de formaciones y es el personal que acude a las reuniones metodológicas quienes deciden a cuales asistir, sino que plantean que la formación en

género debería ser obligatoria, adaptándose dicha obligatoriedad a los tiempos y ritmos disponibles, a fin de no saturar la carga de trabajo.

Horas en formación en género recibidas



Fig. 18 - horas de formación en género recibidas - Equipo DASE - RM

En lo referente a la importancia de la formación en género, el 44,5% del equipo considera que es muy importante, y el 55,5% la considera importante. El total del equipo **opinan que necesitarían tener más formación en género**, especialmente formación que esté relacionada con el ámbito de lo social y la orientación laboral y, si es impartida por ACH, piensan que **debería estar relacionada con la metodología Vives**. Así mismo, también sugieren como importante tener mayor formación teórica, especialmente en lo relacionado con nuevas masculinidades, lenguaje inclusivo o economía feminista.

La sensación por parte del personal técnico de la necesidad de formación en género está vinculada, en parte, a la ausencia de enfoque de género en los proyectos de los programas Vives. Si este enfoque estuviera incluido y hubiera una transversalidad de la perspectiva de género en todos los elementos y estadios del programa, la formación al respecto debería ser obligatoria y los criterios a seguir serían más claros en todas las fases del programa, lo que visibilizaría y permitiría la toma de conciencia, a nivel individual y de equipo, de las debilidades y fortalezas que se tienen respecto a este tema y podrían trabajarse de manera concreta, fortaleciendo así el programa y permitiendo una evolución individual en el personal técnico, lo que, a su vez, repercutiría positivamente en el propio programa.

La formación en género es necesaria para que haya una toma de conciencia real de las cuestiones de desigualdad estructurales que existen. Si bien todo el equipo técnico considera importante o muy importante la formación en género y hay una disposición positiva, se han detectado cuestiones que habría que trabajar especialmente, como por ejemplo, **un androcentrismo no reflexionado respecto a estereotipos de género**. Esto lleva a que, por una parte, se entiende que existe una desigualdad real entre mujeres y hombres, pero la falta de perspectiva de género en la propia reflexión, lleva a concluir que los valores deseables y que deberían primar son los que habitualmente se han considerado como positivos, es decir, valores androcéntricos que invisibilizan cuestiones estructurales de discriminación y que no tienen en cuenta las barreras y condicionamientos que la socialización diferenciada y los roles de género han creado a la hora de que cada sujeto se desenvuelva, tanto en el ámbito

privado como en el público. Por tanto hay cierta “ceguera de género”. Si bien parte del personal técnico sí tiene una perspectiva crítica, las actitudes no reflexionadas, que presuponen una perspectiva andrógtrica, se han detectado incluso en personas que tienen bastantes horas de formación en género, por lo que sería interesante que, a fin de potenciar la toma de conciencia, parte de las formaciones tuvieran un carácter vivencial que moviera al cuestionamiento y reflexión individual, a fin de generar cambios profundos individuales que terminarían repercutiendo en el propio programa.

Durante las entrevistas se planteo **la cuestión de la interseccionalidad**, es decir, como diferentes factores de exclusión, incluyendo el género, pueden darse sobre una misma persona multiplicando exponencialmente su riesgo de exclusión. Si bien la mayoría no conocía el término como tal, sí que eran conscientes de este hecho, y les pareció muy interesante como otro de los temas necesarios a tratar para estar al tanto de las diferentes necesidades que puedan surgir en su trabajo con los programas.

Con respecto a la **utilización del lenguaje inclusivo**, según las observaciones que se han realizado, se ha visto que parte del personal técnico no lo utiliza habitualmente en sus intervenciones en los programas o en las interacciones con el resto del equipo técnico, y cuando lo hace es en cuestiones muy concretas donde, por algún motivo, se hace necesaria la diferenciación por género. Sin embargo hay que destacar como positivo que todo el equipo técnico está haciendo un esfuerzo consciente respecto a la utilización del lenguaje inclusivo. A este respecto comentar que se ha elaborado un dossier sobre lenguaje inclusivo a nivel interno por parte del las Focal Point, el cual se remitió al equipo nacional y está colgado en la carpeta “No Hunger Forum”<sup>43</sup> con el título *Uso del Lenguaje Inclusivo*, sin embargo, en el momento de hacer este informe, todavía no se había abordado en las reuniones formativas. Señalar que parte del personal técnico no estaba al corriente de la existencia de este dossier.

ACH ha implementado **las figuras de Focal Point de Género**, que es la persona de referencia en cuestiones de género de cada equipo DASE, y la de **Focal Point relacionada con los temas de acoso**<sup>44</sup>. Prácticamente todas las personas integrantes del equipo técnico aludieron a las Focal Point como figuras de referencia en temas de género. Considero que es muy interesante la creación de estas figuras dentro de los equipos a fin de que los temas relacionados con el género y la igualdad tengan una presencia en la actividad de los equipos. En esta línea, el 78% del equipo técnico manifestó que tienen la intención de realizar el curso del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, *Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en*

<sup>43</sup> Carpeta ubicada en la intranet de ACH.

<sup>44</sup> Esta figura es de reciente creación. En la delegación de Murcia se implementó durante el primer trimestre de año y la persona encargada está en formación.

*Servicios Sociales* (65 hs), el cual les ha sido recomendado por la Focal Point de Género

### 5.3.- PARTICIPANTES

En este apartado se sigue el objetivo específico 3: entender y documentar los diferentes roles, necesidades, capacidades y vulnerabilidades de mujeres y hombres que participan en los Programas de Acción Social de ACH. Para ello analizaremos la composición de los equipos Vives Emplea y Emprende, los factores de vulnerabilidad, los imaginarios y las diferentes necesidades específicas por razón de género.

En este punto se utilizarán los datos que se me facilitaron extraídos de GEPETO, así como los recogidos a través de la encuesta realizada a quienes participaban en los programas y los datos cualitativos obtenidos mediante observación participante.

#### 5.3.1.- COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS VIVES EMPLEA Y EMPRENDE.

Según los datos volcados por el personal técnico, han participado un total de 163 personas en los programas Vives en la Región de Murcia durante el primer cuatrimestre de 2018. La distribución por sexo del total de participantes denota una clara presencia de mujeres, lo cual concuerda con los índices de desempleo en la Región. El total de participantes se distribuye de la siguiente manera:

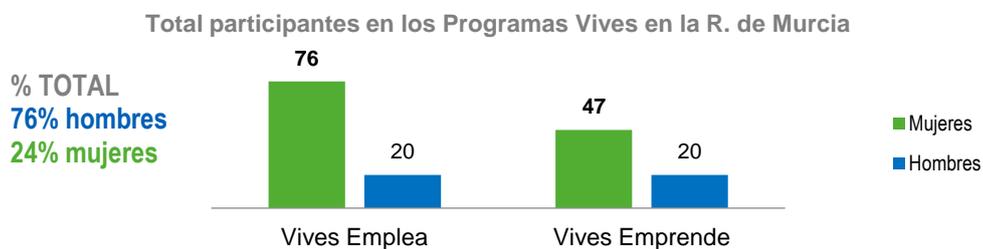


Fig 19 - distribución participantes según sexo y programa - Datos GEPETO

Dentro de los programas la distribución entre Murcia y Cartagena sería la siguiente:

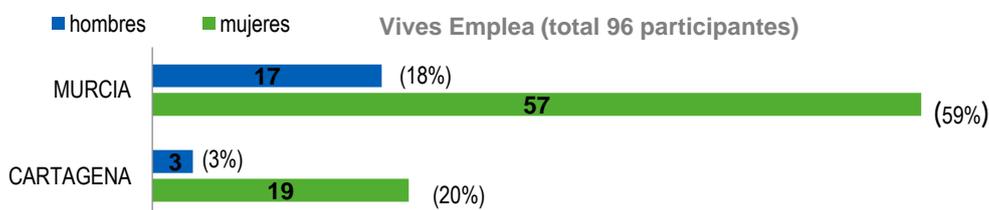


Fig 20 - Distribución por ciudades del total participantes Vives Emplea  
Datos GEPETO

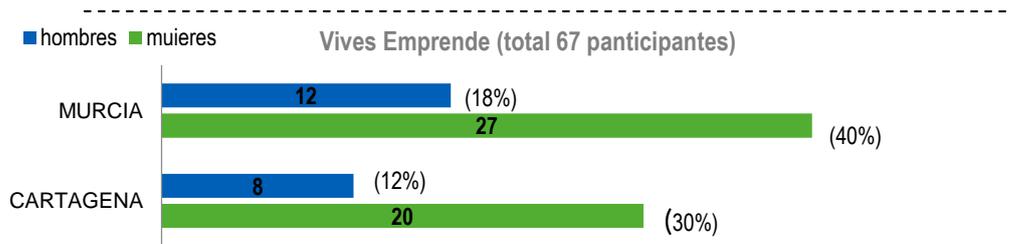


Fig 21 - Distribución por ciudades del total participantes Vives Emprende Inscripciones 1º cuatrimestre 2018 - Datos GEPETO

Tal como podemos ver en los gráficos, los datos de participación en ambos programas están en consonancia con las estadísticas de desempleo y emprendimiento en la Región de Murcia que vimos en el punto 4.2.

Con respecto a los rangos de edad, tiene menor coincidencia con los datos de desempleo estadísticos, sin embargo, este dato está ligado a la dificultad de contratación en determinados tramos de edad y a la percepción de este hecho como un problema a la hora de acceder al mercado laboral.



Fig 22 - mujeres – hombres. Porcentaje por edades<sup>45</sup>  
Participantes programas Vives – R. Murcia – datos GEPETO

En general dentro de los programas en la Región de Murcia, el número de mujeres es muy superior al de hombres, esto es debido, en primer lugar, al alto porcentaje de desempleo femenino que se registra en la Región (60,10% de paro femenino). En segundo lugar, según el personal técnico, las mujeres suelen estar más predispuestas a realizar cursos no sólo de formación técnica, en los cuales la presencia masculina suele elevarse, sino también talleres o cursos que impliquen realización o empoderamiento personal. Este aspecto es muy claro en Vives Emplea, donde la cantidad de mujeres que solicitan y realizan este programa es muy superior a la de hombres (un 79%, frente a un 11% de hombres en el primer trimestre del año).

En los programas de emprendimiento la cifra de hombres aumenta con respecto a los programas de empleabilidad, a pesar de seguir estando por debajo. Estos datos están conectados con el hecho de que el número de hombres que emprenden es mayor que el de mujeres, y, por otro lado, desde una perspectiva de género, esto posiblemente

<sup>45</sup> Estos porcentajes están calculados respecto a su propio sexo, es decir, separados el grupo de mujeres con su cálculo por edades y, por otra parte, el cálculo por edades dentro del grupo de hombres.

también tenga que ver con que los talleres se presentan como más técnicos y por lo tanto se perciben, por parte de los hombres, como más útiles a la hora de acceder al mercado laboral. Tal como vimos, las cifras de emprendimiento masculino se habían estancado en la Región, mientras que las de mujeres que deciden emprender habían crecido un 41,5% en los últimos dos años, este puede ser uno de los motivos por los que la cantidad de mujeres que deciden asistir a las formaciones es superior a la de los hombres.

### PERFILES<sup>46</sup>

El **perfil medio** de las personas que participan en los proyectos sería:

- Vives Emplea: Mujer. Alrededor de los 40 años. Formación media. Con cargas familiares. Familias monomarentales. En paro de larga duración. Suelen tener muy buena predisposición hacia el programa.
- Vives Emprende: En la asistencia a talleres suele haber bastante paridad, aunque el número de mujeres que se interesan y se inscriben es más alto que el de hombres, sin embargo hay más abandonos. La edad es alrededor de los 40 años. Formación media-alta. Con cargas familiares. En paro de larga duración.

El **perfil que más cuesta atraer** a los programas es:

- Vives Emplea: Hombre. Entre 25 y 40 años. Con formación media. Este perfil le cuesta más trabajo comprometerse con el programa, por su duración y obligatoriedad de asistencia; buscan formación más corta y técnica. Según el personal técnico, los hombres que tienen este perfil si están en el programa es por cuestiones concretas como haber tenido una enfermedad o situaciones personales.
- Vives Emprende: Mujer. Entre los 25 y 30 años. Con formación media-baja. Según el personal técnico, las mujeres que tienen este perfil si llegan al programa lo hacen sin un proyecto concreto, en realidad no han decidido emprender, sino que buscan más como conseguir una fuente de ingresos y lo hacen por probar.

**Abandonos y al absentismo**, también hay variaciones según los programas:

- Vives Emplea: Por las características del programa y la información previa que se da, el abandono en Vives Emplea es muy bajo, el más significativo suele ser por necesidades económicas (encuentran trabajo no justificable). Con respecto al absentismo suele darse por cuestiones como: enfermedad propia o por enfermedad o tener que atender alguna cuestión concreta de las personas dependientes a su cargo (en este caso suelen ser casi siempre las mujeres).
- Vives Emprende: El abandono es bastante alto, los motivos suelen ser: la necesidad de encontrar trabajo por cuenta ajena remunerado o el desánimo en el

---

<sup>46</sup> Los perfiles corresponden a los valores medios mayoritarios. Para diseñarlos ha sido fundamental las apreciaciones y valoraciones del personal técnico.

proceso al llegar al programa sin tener una intención firme de emprender, en el caso de mujeres también se dan casos en los que no cuentan con redes de apoyo suficientes para conciliar. Con respecto al absentismo, también suele ser elevado, pero dadas las características de programa (no obligatoriedad de asistencia a los talleres), esta característica no es tan significativa como en Vives Emplea.

#### **Perfiles profesionales:**

- Vives Emplea: Según los datos recopilados por el equipo técnico, los empleadores buscan perfiles muy determinados y en un alto porcentaje están vinculados a roles de género estereotipados (secretaria, mozo de almacén...). Entre las personas participantes de Vives Emplea encontramos, en su mayoría, perfiles profesionales que siguen teniendo un marcado sesgo de género, sin embargo, encontramos algunas excepciones que es significativo mencionar, puesto que una de sus dificultades a la hora de acceder al mercado laboral es, precisamente, no ser del género que habitualmente es mayoría en su sector profesional:
  - o Mujeres: 1 técnica en eficiencia energética y energía solar térmica<sup>47</sup>, 1 conductora de carretillas elevadoras, 1 técnica de laboratorio.
  - o Hombres: 1 técnico auxiliar de enfermería.
- Vives Emprende: Entre los proyectos de emprendimiento podemos ver que a pesar de que sigue habiendo ciertos estereotipos de género respecto a los proyectos de negocios, por ejemplo, entre las mujeres encontramos ideas de negocio como: servicios estéticos o tienda de ropa y complementos, se aprecia una cantidad importante basados en la oportunidad de mercado que están menos vinculados a los roles de género, por ejemplo:
  - o Mujeres: 1 Hostel, 1 Espacio para eventos y experiencias de ocio y formación, 1 Gabinete de psicología educativa.
  - o Hombres: 1 Hotel Rural, 1 e-commerce/educación en tiempo libre, 1 escuela de español.

#### **5.3.2.- FACTORES DE VULNERABILIDAD O EXCLUSIÓN**

Para la el análisis de los diferentes factores que pueden darse de manera interseccional se han utilizado datos extraídos del programa de gestión GEPETO, ya que, aunque tal como apuntábamos no están consignados todos los datos, es la

---

<sup>47</sup> Señalar que ella misma se autodenomina “técnico”. La denominación de las titulaciones profesionales según el género está aprobada por ley desde el año 1995 (“Orden de 22 de marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan”), sin embargo, en las profesiones altamente masculinizadas o con alto prestigio social (que también son coto masculino), todavía es habitual, aunque cada vez menos, el hecho de que las mujeres se autodenominen a sí mismas en masculino cuando hacen referencia a su profesión.

referencia que dispongo con el total de las personas participantes y puede darnos una idea bastante aproximada del porcentaje en que los diferentes factores de exclusión inciden en las personas que se encuentran en paro y deciden seguir alguno de los programas Vives. Estos datos los complemento con los obtenidos a través de las encuestas realizadas a las personas participantes. Se ha tomado como referencia siete factores:

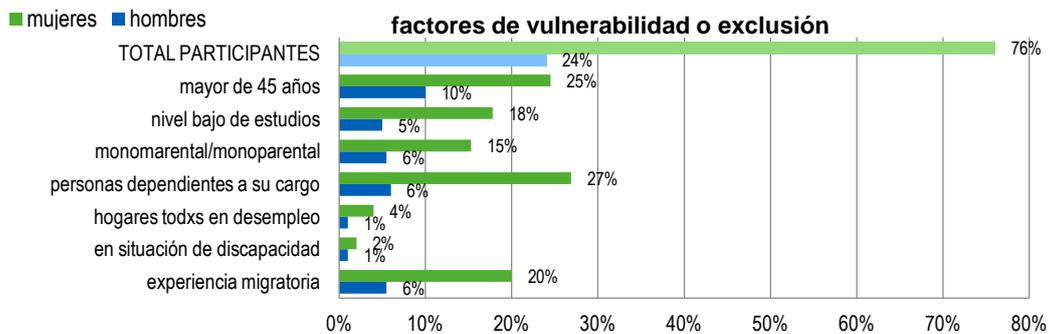


Fig. 23 - factores de vulnerabilidad o exclusión - datos GEPETO

Los porcentajes están calculados sobre el total de personas participantes (163), es por ello que como primer ítem aparece, desagregado por sexo, los porcentajes del total de participantes. En esta gráfica los factores que vemos no están interrelacionados, es decir están tomados de manera unitaria separadamente. Uno de los motivos por los que he realizado este cálculo general teniendo en cuenta a todos los sujetos participantes, es para tener una visión de conjunto de cuáles son los principales factores de vulnerabilidad que más presencia tienen en los entre los sujetos que participan. De esta manera podríamos afirmar que tres de las principales preocupaciones de los grupos a la hora de poder acceder al mercado laboral, pivotan entre la cuestión de la edad, el tener personas dependientes a su cargo y el haber tenido una experiencia migratoria<sup>48</sup>. Si calculamos estas mismas cuestiones en porcentajes como dos grupos separados por sexo, los resultados que arrojarían son los siguientes:

<sup>48</sup> Como hay datos en GEPETO que no están especificados desde una perspectiva de género, se han seguido los siguientes criterios a la hora de hacer el trato de los datos: el ítem *experiencia migratoria* no aparece en GEPETO, he considerado a todas las personas nacidas fuera de España como sujetos que han tenido una experiencia migratoria. Con respecto a tener dependientes a su cargo, no siempre se especifica, he considerado a todas las personas con hijas/os menores de edad dentro de este epígrafe (tampoco se especifica si es un cargo económico o de cuidados). Familias monomarentales/parentales, tampoco se especifica siempre, he considerado como tales a las personas solteras con hijas/os a su cargo.

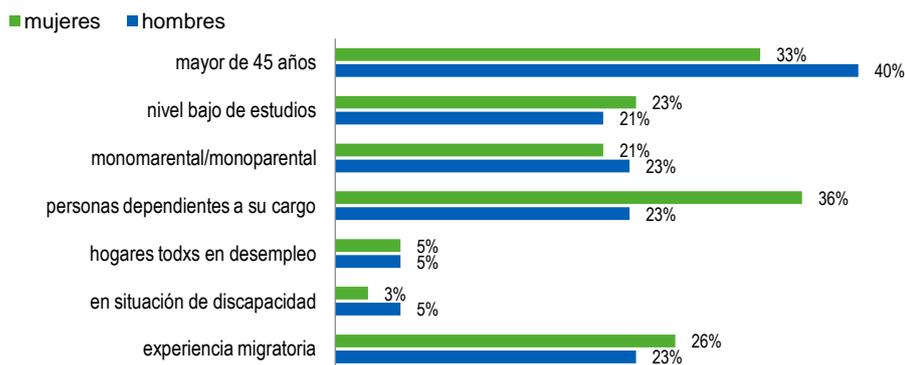


Fig. 24 - factores de vulnerabilidad desagregados por sexo - datos GEPETO

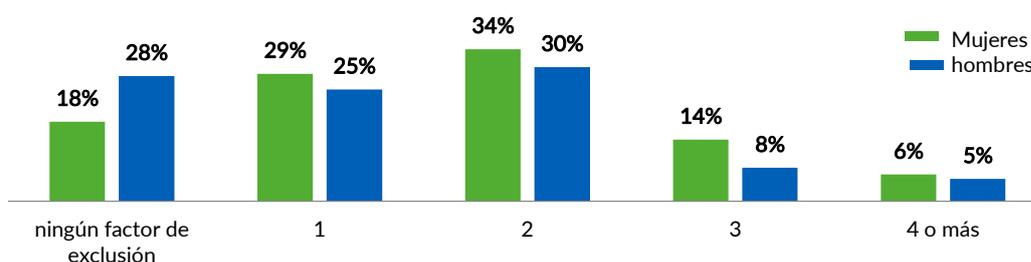
Ante estos resultados podemos ver las siguientes diferencias y hacer una comparativa respecto de los principales factores de vulnerabilidad desagregados por sexo:

MUJERES			HOMBRES		
		%			%
1	Tener personas dependientes a su cargo	36	1	Tener personas dependientes a su cargo	23
2	Ser mayor de 45 años	33	2	Ser mayor de 45 años	40
3	Haber tenido experiencia migratoria	26	3	Haber tenido experiencia migratoria	23
4	Tener estudios básicos	23	4	Tener estudios básicos	21

Según los datos extraídos, entre las mujeres que participan en los programas el mayor factor de vulnerabilidad o exclusión, en este caso del mercado laboral, es el hecho de tener personas dependientes a su cargo, seguido con una variación muy pequeña, el hecho de ser mayor de 45 años. Considero que ambos factores están interrelacionados, puesto que debido a los roles de género asignados socialmente, la etapa de crianza supone, para una parte importante de mujeres, el abandono de su carrera profesional, cuando esta etapa termina la dificultad para reincorporarse al empleo es muy alta; podemos deducir que parte de las mujeres mayores de 45 años se encuentran precisamente en esa tesitura.

Por su parte, entre los hombres el mayor factor de vulnerabilidad o exclusión del mercado laboral es la edad. Los siguientes factores, están realmente muy alejados del factor principal, por lo que podemos deducir que, para los hombres que participan en los programas, el principal problema a la hora de acceder al empleo es la discriminación por edad.

Si interseccionamos los factores de vulnerabilidad o exclusión, nos encontramos con los siguientes resultados (datos calculados dentro de los grupos del mismo sexo)



*Fig 24 - Interseccionalidad de los factores de vulnerabilidad o exclusión  
Datos GEPETO*

La interseccionalidad supone el hecho de que la vulnerabilidad de los sujetos se acentúa debido a la coincidencia de más de una categoría. En este caso, los porcentajes entre mujeres y hombres de las personas afectadas por uno o dos factores tienen una diferencia de solo cuatro puntos porcentuales, siendo superior el de las mujeres. Sin embargo, las mayores diferencias por sexo las encontramos en los extremos. El porcentaje de varones que no tiene ningún factor es llamativamente superior al de las mujeres. Por otra parte, la interseccionalidad de tres factores se da en un porcentaje mucho más alto entre mujeres que entre hombres.

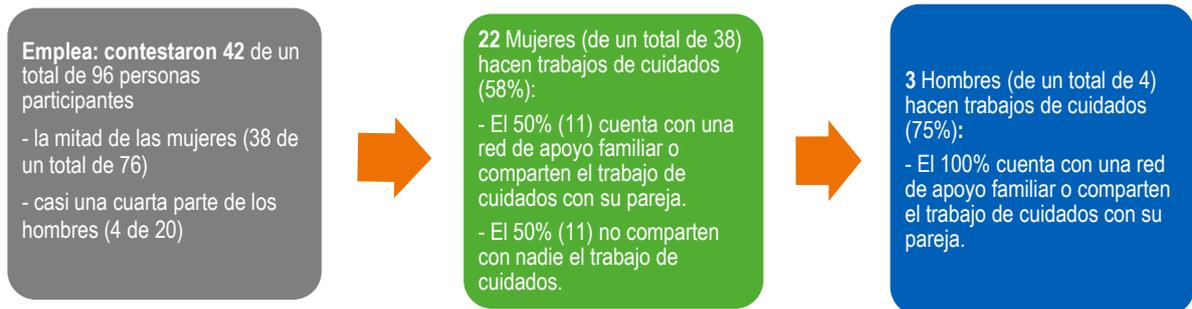
Para ver estos resultados con una perspectiva de género más concreta, se han calculado los porcentajes poniendo como factor central, sobre el que pivotan los demás, los trabajos de cuidados y responsabilidades de crianza, en este caso, y teniendo en cuenta los datos de los que se disponen, los factores base sobre los que se calcula la interseccionalidad de otros factores de vulnerabilidad son: tener personas dependientes a su cargo y las familias monomarentales/parentales. Los resultados son los siguientes:



*Fig. 25 - Interseccionalidad Trabajo de cuidados + otros factores de vulnerabilidad.*

Teniendo en cuenta estos resultados podemos afirmar que queda patente la existencia de discriminación por razón de género, y que esta se muestra como estructural y transversal, y que el hecho de que se den estos resultados no es una cuestión casual, sino que aparecen como resultado de una socialización diferenciada y asignación de roles asociados al género, que se sustentan en una sociedad patriarcal que hace que este tipo de cuestiones se conviertan en determinantes y condicionadoras, en este caso para las mujeres que participan en los programas Vives, a la hora de poder acceder al empleo. A este respecto, las encuestas realizadas a las personas participantes de los programas Vives<sup>49</sup>, arrojan los siguientes resultados:

<sup>49</sup> Los cuestionarios recibidos de Vives Emprende fueron una cantidad muy poco significativa, por lo que los resultados que se analizarán serán los de Vives Emplea.



*Fig 26 - observaciones sobre factores de vulnerabilidad  
Resultados de encuestas a personas participantes (Vives Emplea)*

Teniendo en cuenta los datos recogidos, sin embargo, la apreciación subjetiva de las personas participantes respecto de estos mismos factores de exclusión es la siguiente:

- Casi un tercio (72%) considera que la edad es el principal obstáculo para acceder al empleo. Los porcentajes por sexo respecto a esta percepción no difieren excesivamente: 65% mujeres- 75% hombres
- Una cuarta parte (24%) considera que el trabajo de cuidados es un obstáculo para acceder al empleo. Los porcentajes por sexo respecto a esta percepción hablan por sí solos: 100% mujeres – 0% hombres
- Del total de mujeres que considera el trabajo de cuidados como obstáculo para acceder al empleo, sólo un 5% lo considera como el principal obstáculo

Estos resultados de las encuestas denotan que se tiene interiorizada, tanto de manera personal como en el imaginario colectivo, no sólo una división sexual del trabajo, sino también una percepción androcéntrica del concepto de trabajo. El trabajo de cuidados se aprecia como perteneciente a la esfera privada y se considera que es ahí donde debe gestionarse. Las personas que realizan este trabajo invisible y no remunerado son conscientes que el mercado del empleo penaliza a quienes se responsabilizan del trabajo de cuidados.

Una de las conclusiones que podemos extraer es que las dobles y triples jornadas, compuestas de trabajo remunerado + trabajos de cuidados invisibles, es que se asumen como un peaje, al que no debe darse relevancia, para poder acceder a un empleo; es por ello que el 100% de las mujeres que asumen estas responsabilidades, a la hora de ser preguntadas, relegan su importancia y consideran, al igual que los varones, que son los factores como la edad, en los que se da mayor coincidencia entre ambos grupos, los que se pueden visibilizar y dar importancia a la hora de intentar acceder al mercado laboral. Sin embargo, a nivel práctico, las mujeres que se responsabilizan de la crianza y del trabajo de cuidados son conscientes de este escollo, lo cual, sobre todo cuando sus redes de apoyo para el trabajo de cuidados son escasas, hace que busquen trabajos que les permitan, de alguna manera, conciliar

(medias jornadas o trabajos sin rotaciones), lo que no solo dificulta su inserción laboral, sino que perpetúa la brecha económica.

### **5.3.3.- NECESIDADES ESPECÍFICAS POR RAZÓN DE GÉNERO**

No se puede ignorar la existencia de la desigual distribución del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres, y como eso afecta a la incorporación al mercado laboral. La división sexual del trabajo que asigna, de manera naturalizada, el trabajo de cuidados, invisible y no remunerado, a las mujeres es uno de las principales razones de la desigualdad entre sexos, tanto en el acceso al mercado laboral, como en la ocupación de los tiempos o en cómo se viven cuestiones como el ocio o el autocuidado, entre otras cosas.

Como necesidades prácticas, es decir, aquellas que facilitan la participación y el seguimiento del programa, podemos destacar tres que, de hecho, ya son tenidas en cuenta en los programas Vives:

- Horarios y calendarios que permitan conciliar
- Flexibilidad
- Ayudas concretas para conciliación<sup>50</sup>

Por otra parte, tenemos las necesidades estratégicas que son aquellas que cambian la autopercepción y el estatus social de las mujeres y provocan cambios a largo plazo, lo cual estaría en sintonía con los objetivos de los programas Vives. Entre las necesidades estratégicas que pueden plantearse destacaremos tres:

- Empoderar a las mujeres con perspectiva de género
- Concienciar del impacto negativo del las dobles y triples jornadas en la salud de las mujeres (potenciar el autocuidado)
- Promover la corresponsabilidad y las masculinidades igualitarias

Durante las intervenciones/observaciones que se realizaron, se apreció una buena predisposición de los equipos Vives a reflexionar y trabajar cuestiones relacionadas con el género y la igualdad. De hecho, en las respuestas a los cuestionarios sobre si considerarían que puede ser interesante incorporar contenidos de género al programa, las respuestas fueron alentadoras y contundentes:

---

<sup>50</sup> Existen unas ayudas denominadas “apoyo a la participación” que pueden ser solicitadas y pueden ser utilizadas para el pago de guarderías.

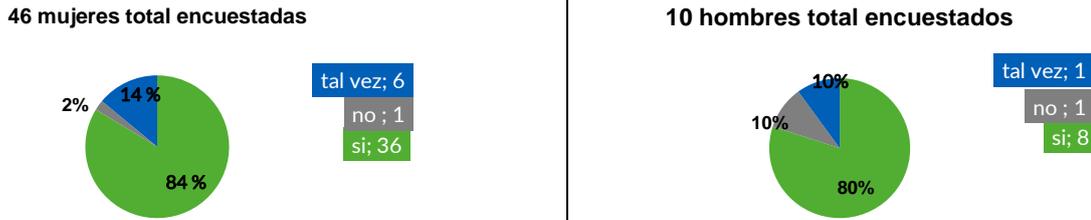


Fig 27 - opinión sobre incorporar contenidos de género al programa - Encuesta participantes

El equipo técnico, al 100%, apuntó que sería necesaria y de utilidad hacer formación en género durante la duración del programa. Ahora bien, si bien es interesante proporcionar formación específica en género, debemos ser conscientes de que si el programa no apuesta por la transversalización del género en todas sus fases (proyecto, realización, retroalimentación), el impacto de un taller de género puede ser interesante de manera puntual pero no producirá un efecto transformador a largo plazo.

#### 5.4.- STAKEHOLDERS

Tal como se apunta en el objetivo específico 4, en este punto se evaluará la percepción externa del posicionamiento de ACH en relación a su compromiso con el enfoque de género y analizará la sensibilidad a este respecto de los stakeholders. En la actualidad las entidades que colaboran con ACH en la Región de Murcia son instituciones y entidades oficiales, entre otras: la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia, los Ayuntamientos de Murcia y Cartagena, el Servicio Regional de Empleo (SEF) y la Agencia de Desarrollo Local y Empleo de Cartagena (ADLE).

Se envió un cuestionario a todas ellas a fin de recabar información sobre los puntos que queríamos evaluar. Recibimos contestación del SEF y del ADLE, ambos relacionados con el empleo y situados respectivamente en las dos ciudades donde se desarrollan los programas Vives.

Al ser entidades oficiales, el SEF a nivel Regional y ADLE vinculada al Ayuntamiento de Cartagena, ambas tienen políticas de género específicas:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- El plan de igualdad del Ayuntamiento de Cartagena, publicado como “Reglamento del Consejo de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Cartagena” en el BORM nº 218, 19 septiembre 2016.

Hasta ahora la perspectiva de género no era un indicador en las relaciones con los stakeholders, era algo que se daba de manera implícita, no manifiesta, sin embargo, a

pesar de no haberse tratado directamente estos temas, ambas entidades tienen una imagen positiva de ACH en relación a los temas de género y consideran que ACH es sensible a este factor y que lo tiene en cuenta en sus programas.

A la pregunta de cómo podríamos aunar esfuerzos para que la perspectiva de género sea realmente transversal, no dieron respuestas muy motivadoras:

- ADLE: charlas específicas de igualdad de género o a través del análisis de películas, libros,...seguir colaborando y aunando esfuerzos y recursos en los programas de empleo y emprendimiento que estamos trabajando.
- SEF: Unificando procedimientos, compartiendo herramientas, colaborando entre diferentes instituciones y enfocar en objetivos comunes.

Hay que tener en cuenta que ambas instituciones son dos de las principales a través de las cuales muchas personas llegan hasta los programas Vives, y cada vez es más estrecho el contacto.

A parte de los stakeholders institucionales, también hay personal colaborador externo que en ocasiones intervienen en los equipos haciendo un voluntariado corporativo o bien siendo contratados como personal experto para un determinado tema. A este personal colaborador no se le informa de la Política de Género de ACH, o la información que se le da es muy informal, ni se le pregunta si los contenidos que van a tratar tienen incorporada la perspectiva de género. Tampoco se les pide que utilicen lenguaje inclusivo en sus intervenciones.

Por otra parte, con respecto a las personas que colaboran con los programas, son en su mayoría mujeres las que intervienen en Vives Emplea como expertas en temas como la orientación laboral o cuestiones relacionadas con la mejora de las habilidades personales. Sin embargo, en el caso de Vives Emprende, la mayoría del personal colaborador son varones, siendo muy escasa la figura de mujeres que participan como expertas en este programa; los temas que habitualmente se tratan están relacionados con temas técnicos de la creación y gestión de empresas. Esto está muy conectado con los estereotipos de género, ya que en el imaginario colectivo los hombres suelen presentarse como referencia en cuestiones relacionadas con la creación y dirección de empresas, mientras que las mujeres se las vincula más a la cuestión social o de las habilidades personales.

Considero que sería interesante establecer parámetros en las relaciones con los stakeholders y el personal colaborador a nivel de:

- Promover acciones concretas en pro de la igualdad de género.
- Plantear la transversalidad de la perspectiva de género como enfoque necesario para cualquier tipo de intervención.

- Colaborar con las entidades para poder integrar en los programas a supervivientes de violencia de género (en proceso colaboración con el SEF)

## 6 – CONCLUSIONES PRINCIPALES Y RECOMENDACIONES

Siguiendo con la estructuración de los cuatro actores principales que forman el Programa Vives (programa, equipo técnico, participantes y stakeholders), dividiremos las conclusiones a fin de organizar mejor la información y con el objetivo de complementar la información necesaria vinculada a los objetivos específicos y generales que se propusieron en un principio.

Objetivos Generales: Proporcionar una perspectiva de cómo se está gestionando las cuestiones relacionadas con la igualdad, la perspectiva de género y su transversalidad, concretamente en los programas Vives de la Región de Murcia.

### PROGRAMAS VIVES

Objetivo específico relacionado con los Programas Vives: Identificar la ceguera de género y visibilizar y deconstruir estereotipos de género que pudieran encontrarse en materiales, documentación, prácticas y conceptos que se utilizan en los programas.

- **Implementación de la perspectiva de género en los programas:** si bien es un trabajo que se está intentando hacer por parte de todo el equipo técnico, los programas no tienen en su diseño un enfoque de género, lo que dificulta el tratar este tema de manera transversal en su desarrollo. Esto hace que no se aborden las causas estructurales de la desigualdad, por lo que los programas son empoderantes para quienes participan a la hora de enfrentarse al mercado laboral, pero no son transformadores desde una perspectiva de género. ACH utiliza el marcador de género IASC (aparece en la Política de Género de ACH) en los proyectos humanitarios, sería interesante adaptar esta herramienta a los programas sociales o implementar otra ya existente a fin de que el enfoque de género sea transversal a todo lo que implican los Programas de Acción Social de ACH.
- **Lenguaje inclusivo:** Se tiene bastante en cuenta a nivel de organización en general y en la difusión de los programas. Se está haciendo un gran esfuerzo por parte de ACH como entidad y de todo el equipo por utilizar cada vez más el lenguaje inclusivo, sin embargo, todavía no está del todo asimilado en alguno de los elementos que se utilizan dentro de los programas (herramientas para talleres o bases de datos), habría que revisar estos elementos.
- **Materiales de difusión:** este es un punto positivo, ya que los materiales utilizados sí tienen perspectiva de género y son en su mayoría inclusivos, tanto en las imágenes como en el lenguaje utilizado. El único punto débil sería que en las

imágenes no hay diversidad de étnica o funcional, por lo que es más difícil que lleguen a personas que no se sientan identificadas, con un simple vistazo de las fotos. Sería interesante que se apreciara mayor pluralidad (migrantes, personas racializadas, personas en situación de discapacidad)

- **Recogida y tratamiento de la información:** quizás es uno de los puntos que más necesitaría mejorar. Los programas, al ir dirigidos a un fin concreto acceso al mercado laboral, recogen datos de situación, pero al no estar de manera transversal la perspectiva de género, no recogen indicadores de posición, o lo hacen de manera tangencial. Una de las cosas que podría ser interesante es aplicar la perspectiva de género al programa donde se vuelcan los datos, pudiendo así tener información más precisa sobre los factores de vulnerabilidad y de discriminación, tanto por género como por otras categorías que puedan interseccionar con este. Sería también positivo pasar un cuestionario final que se tuvieran en cuenta el tipo de encuestas que se han realizado en los diferentes análisis de género que se han llevado a cabo y se tomaran como referencia para cuestionarios que permitan obtener información eficaz desde una perspectiva de género.

#### EQUIPO TÉCNICO:

Objetivo específico relacionado con el equipo técnico: Analizar la sensibilidad al género y el compromiso con la igualdad de género del equipo técnico.

- **Composición del equipo:** el equipo técnico está muy lejos de ser paritario en su composición, siendo la mayoría mujeres (78%). Esta es una cuestión estructural que está directamente relacionada con la feminización de los trabajos que están relacionados con lo social.
- **Formación en género del equipo:** Si bien la formación en género es desigual dentro del equipo técnico, lo cual sería un aspecto a mejorar, el interés a este respecto es alto o muy alto. Todo el equipo considera que la formación en género es importante para un mejor desempeño de su trabajo y que debería estar relacionada con la metodología Vives, lo que implicaría que el enfoque de género tuviera un carácter transversal tanto en el diseño como en la implementación de los programas. Por otra parte, pese a que hay una disposición positiva, se han detectado cuestiones que habría que trabajar especialmente, como por ejemplo, un androcentrismo no reflexionado respecto a estereotipos de género, lo cual podría trabajarse a través de talleres que primasen la vivencialidad que moviera al cuestionamiento y reflexión individual, a fin de generar cambios profundos.
- **Utilización del lenguaje inclusivo:** según las observaciones que se han realizado, se ha visto que parte del personal técnico no lo utiliza habitualmente, o le cuesta

trabajo utilizarlo, en sus intervenciones en los programas o en las interacciones con el resto del equipo técnico. Sin embargo hay que destacar como positivo que todo el equipo técnico está haciendo un esfuerzo consciente respecto a la utilización del lenguaje inclusivo. Sería interesante proporcionar un manual de lenguaje inclusivo adaptado a las características propias de la labor que se lleva a cabo desde los Programas de Acción Social.

- **La figura de la Focal Point:** es un aspecto positivo el hecho de que todo el personal técnico señala que a la figura de Focal Point de Género es una referencia importante dentro de la organización, ya que les sirve de enlace y apoyo con temas relacionados con el género, así como de orientación a la hora de formarse. En este primer trimestre se creó también la figura de Focal Point para cuestiones relacionadas con el acoso sexual.

### PARTICIPANTES

Objetivo específico relacionado con las personas participantes: Entender y documentar los diferentes roles, necesidades, capacidades y vulnerabilidades de mujeres y hombres que participan en los Programas de Acción Social de ACH

- **Acceso a los programas y composición de los equipos Vives:** se consideran targets prioritarios para el acceso a los programas Vives el hecho de ser mujer, tener más de 45 años o ser migrante. Estos aspectos se corresponden con los perfiles en los que la tasa de desempleo es mayor, por lo tanto es un aspecto positivo el hecho de que se tenga en cuenta a la hora de formar los equipos Vives. La ratio de mujeres es mucho más elevada que la de hombres (76% frente al 24%), entre otros factores porque son mucho más las mujeres que solicitan participar que los hombres (un 79%, frente a un 11% de hombres en el primer trimestre del año) en formaciones o talleres de las características de los programas Vives.
- **Factores de vulnerabilidad o exclusión:** los principales factores en las mujeres son: tener personas dependientes a su cargo (36%) y ser mayor de 45 años (33%), mientras que entre los hombres se sitúa el hecho de ser mayor de 45 años en primer lugar (40%) y, a bastante distancia, el tener personas dependientes a su cargo (23%). Estos indicadores nos muestran que las mujeres y hombres participantes se ajustan a los roles de género asignados socialmente, encargándose las mujeres de los trabajos de cuidados y reproductivos, no remunerados e invisibilizados, y los hombres orientados a los trabajos de productivos remunerados.
- **Interseccionalidad de los factores de vulnerabilidad o exclusión:** La interseccionalidad supone el hecho de que la vulnerabilidad de los sujetos se

acentúa debido a la coincidencia de más de una categoría. El 34% de las mujeres y el 30% de los hombres que participan en los programas tienen como mínimo dos factores de vulnerabilidad. Si tomamos como referencia el trabajo de cuidados junto con otros factores que interseccionen con este, esta circunstancia se da en un 47%, en las mujeres y un 28% en los hombres. La interseccionalidad de diferentes vulnerabilidades puede convertirse en una cuestión determinante y condicionadora, especialmente para las mujeres, a la hora de poder acceder al mercado laboral.

- **Necesidades específicas por razón de género:** Tal como se ha apuntado las necesidades de hombres y mujeres no son las mismas, ya que éstas están vinculadas a los roles diferenciados por razón de género. Teniendo en cuenta los resultados de los datos, distinguiremos entre las acciones que llevemos a cabo según se pretenda cubrir las necesidades prácticas o las estratégicas.

Para cubrir las principales necesidades prácticas dentro del programa señalamos tres medidas que de hecho ya se están implementado: horarios y calendarios que permitan conciliar, flexibilidad dentro del programa y ayudas concretas para la conciliación si fuera necesario.

Con respecto a las necesidades estratégicas, que son las que producirían efectos a largo plazo, se proponen tres: empoderar a las mujeres con perspectiva de género, concienciar del impacto negativo de las dobles y triples jornadas en la salud de las mujeres y promover la corresponsabilidad y las masculinidades igualitarias. Estas últimas están vinculadas a la necesidad de que los proyectos incluyan la perspectiva de género en todas sus fases.

## STAKEHOLDERS

Objetivo específico relacionado con los stakeholders: Evaluar la percepción externa del posicionamiento de ACH en relación a su compromiso con el enfoque de género y analizar la sensibilidad a este respecto de los stakeholders

- **Perfil de los stakeholders:** en la actualidad son fundamentalmente instituciones o entidades oficiales vinculadas a los Ayuntamientos o a Consejerías. Sería un aspecto a mejorar el poder establecer relaciones con entidades sociales que trabajen desde una perspectiva feminista, por ejemplo, entidades feministas, asociaciones de mujeres empresarias y entidades o programas que trabajen en el campo de la violencia machista. *(por ejemplo: AHIG, Forum de Política Feminista, Asociación de Agentes de Igualdad, Organización de Mujeres Empresarias de la R. Murcia, Asociación Afroféminas o Gitanas Feministas por la Diversidad)*

- 
- **La perspectiva de género como factor a tener en cuenta en la relación con los stakeholders:** hasta ahora la perspectiva de género no era un indicador en las relaciones con los stakeholders, era algo que se daba de manera implícita, no manifiesta. A pesar de que los stakeholders tengan una imagen positiva de ACH, y concretamente del DASE de la Región de Murcia, en relación a los temas de género, sería interesante establecer parámetros concretos.
  - **Personal colaborador externo:** al no haber una transversalización del enfoque de género en los programas, no se tiene tampoco en cuenta a la hora de recurrir al personal técnico externo, por lo tanto, no se le informa de la Política de Género de ACH, o la información que se le da es muy informal, ni se le pregunta si los contenidos que van a tratar tienen incorporada la perspectiva de género, así mismo, tampoco se les pide que utilicen lenguaje inclusivo en sus intervenciones.
  - **Parámetros que pueden establecerse en las relaciones con los stakeholders o con el personal colaborador:**
    - Promover acciones concretas en pro de la igualdad de género.
    - Plantear la transversalidad de la perspectiva de género como enfoque necesario para cualquier tipo de intervención.
    - Colaborar con las entidades para poder integrar en los programas a supervivientes de violencia de género (en proceso colaboración con programa Mujer Avanza del SEF)

## BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- ACH - *Elaboración de un Análisis de Género en ACF Internacional* (diciembre 2016), ACF International Publication
- ACH - *Estándares Mínimos de Género* (abril 2017), ACF International Publication.  
[http://www.acftrainingcentre.org/wp-content/uploads/2017/04/Spanish\\_Gender-Minimum-Standards\\_Final-V2.pdf](http://www.acftrainingcentre.org/wp-content/uploads/2017/04/Spanish_Gender-Minimum-Standards_Final-V2.pdf)
- ACH - *Nuestro trabajo en España, comprometido con la igualdad de género*, <https://www.accioncontraelhambre.org/es/nuestro-trabajo-en-espana-comprometido-con-la-igualdad-de-genero> (publicado: 21/01/2018)
- ACH - *Política de Género de ACF* (marzo 2014), ACF International Publication  
[https://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF\\_Gender\\_Policy\\_2014\\_SP\\_1.pdf](https://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF_Gender_Policy_2014_SP_1.pdf)
- ACSUR – *Las Segovias*. (mayo 2007) Ponencias del Seminario: Derechos Económicos de las Mujeres
- Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (AMEP)  
<https://amepcartagena.com/>
- BOE - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- BOE - Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombre, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-12529>
- Cámara de Comercio de la Región de Murcia.  
<http://www.camaramurcia.es/htm/publicaciones/actualidad.htm>
- Cámara de Comercio de la Región de Murcia. Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) <https://empresarias.camara.es/>
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Barómetro de junio 2018. Avance de resultados. Distribuciones marginales. Estudio nº 3217 – Junio 2018  
[http://datos.cis.es/pdf/Es3217mar\\_A.pdf](http://datos.cis.es/pdf/Es3217mar_A.pdf)
- Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) Mercado de trabajo  
<http://econet.carm.es/web/crem/mercado-de-trabajo>
- Comisión Europea – Dirección General de Empresa – Unidad de Coordinación de la Política Empresarial. (jun 2000) *Carta Europea de las Pequeñas Empresas* - Publicada como Anexo III de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo. Lisboa [http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Documents/NB4302600ESC\\_001.pdf](http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Documents/NB4302600ESC_001.pdf)
- Directorio Central de Empresas. DIRCE. Datos enero 2018  
<http://www.ipyme.org/es-ES/noticias/Paginas/detallenoticiaN.aspx?itemID=7914>
- Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (2008) *Los Hombres, la Igualdad y las Nuevas Masculinidades*  
[http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/P\\_013\\_los\\_hombres\\_la\\_igualdad.pdf](http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/P_013_los_hombres_la_igualdad.pdf)
- Gabinete Económico Confederado de Comisiones Obreras. *Informe de Coyuntura Laboral -Septiembre 2017*. Publicación octubre 2017.  
<http://www.ccoo.es/7547f68d1866e1b262ef8e1fbc0d79a6000001.pdf>
- Gabinete Económico Confederado de Comisiones Obreras. *Informe de Coyuntura Laboral – junio 2018*. Publicación de 3 de julio de 2018.  
<http://www.ccoo.es/9f44b161072c4fa531e0fbb25d563cfe000001.pdf>
- *Gender Equality Index 2017*- European Institute for Gender Equality  
<https://goo.gl/RVJA1>

- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). *Informe GEM España, 2017-2018* (2018) Asociación GEM España.  
<http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-GEM-2017-18.pdf>
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) y Universidad de Murcia, *Emprender en la Región de Murcia, Situación y Perspectivas*. (2017) Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.  
<http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/informe-gem-Murcia-2016.pdf>
- Harding, Sandra. *Ciencia y Feminismo*. (1996) Madrid. Ediciones Morata
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género: síntesis para 2017 (informe bianual) <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0116328esn.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA) primer trimestre 2018  
<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), Notas de Prensa. (junio 2018) Encuesta de Población Activa (EPA) Módulo de Actividad por Cuenta Propia año 2017.  
[https://www.ine.es/prensa/epa\\_2017\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General del Trabajo Autónomo. (marzo 2018) *Trabajadores Autónomos, Personas Físicas en Alta en la Seguridad Social. Informe de Perfiles CCAA*  
[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/1TRIM/informes\\_perfiles\\_marzo\\_2018.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/1TRIM/informes_perfiles_marzo_2018.pdf)
- ONU Mujeres- Coordinación del Sistema de Naciones Unidas - Incorporación de la Perspectiva de Género. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming> (sin fecha de publicación).
- Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales (OMEPE)  
<http://www.omepe.es/web/>
- Park, Peter. Qué es la Investigación-Acción Participativa. Perspectivas teóricas y metodológicas, en Salzar, María Cristina (comp.) *La investigación-acción participativa. Inicios y desarrollos*. (1990) Madrid. Editorial Popular.
- Perez Orozco, Amaia & Del Río, Sira. *Una Visión Feminista de la Precariedad desde los Cuidados*. Publicado para la Comisión Confederal contra la Precariedad de CGT.  
<https://webs.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A05%20-%20P%E9rez%20Orozco,%20Amaia%20y%20Del%20R%EDo,%20Sira.pdf>
- SEF.CARM. - Un Acuerdo con Acción Contra el Hambre Reforzará la Orientación Laboral a Parados en Riesgo de Exclusión.  
[http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=89075&IDTIPO=10&RASTRO=c\\$m6646](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=89075&IDTIPO=10&RASTRO=c$m6646) (publicado: 12/01/2017)
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), (2018) Informe del Mercado de Trabajo de Murcia. Datos 2017.  
[http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3046-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3046-1.pdf)
- Torns, Teresa. El Trabajo y el Cuidado. Cuestiones Teórico-metodológicas desde la Perspectiva Feminista. Publicado en: Revista de Metodología de Ciencias Sociales. Nº 15. enero-junio, 2008, pp. 53-73

# ANEXOS

## ANEXO I

### TALLERES REALIZADOS EN LOS EQUIPOS VIVES.

Se realizaron un total de 4 talleres

	Fecha	Nº participantes	
		Mujeres	Hombres
Vives Emplea Murcia I	15/05/2018	14	2
Vives Emplea Murcia II	22/05/2018	5	2
Vives Emplea Cartagena	17/05/2018	6	1
Vives Emprende Murcia	21/05/2018	5	4

Señalar que la poca asistencia en los Vives Emplea fue debida en gran parte a que el programa (presencial) finalizaba ese mes de mayo, por lo que ya se habían hecho muchas inserciones laborales en los últimos días.

#### VIVES EMPLEA:

- DURACIÓN DEL TALLER: 2 hs.
- DINÁMICAS REALIZADAS:
  - Dinámica “Punto de Partida”:  
OBJETIVO: visibilizar los diferentes factores de discriminación que pueden intersecciones en una persona que esté intentando acceder al mercado laboral
  - Dinámica: [www.todonoincluido.net](http://www.todonoincluido.net)  
OBJETIVO: visibilizar y poner en valor los trabajos reproductivos y de cuidados.
- METODOLOGÍA:  
En ambas se utilizó metodología participativa
- DESARROLLO:
  - Dinámica “Punto de Partida”  
Quienes participan deben colocarse en fila (como cuando se juega al “1,2,3, picapared”)  
Se habrán confeccionado una serie de perfiles, según el tipo de discriminación que queramos evidenciar, en este caso como la dinámica está orientada a la interseccionalidad de factores de vulnerabilidad o discriminación que pueden pivotar sobre la discriminación por género a la hora de acceder al mercado laboral, se harán parejas de perfiles de hombre y mujer en las que interseccionen discriminaciones similares (etnia, ser migrante, nivel de estudios, tener cargas familiares, etc).  
Estos perfiles se reparten aleatoriamente entre las personas participantes (uno por persona)

Quien esté facilitando habrá confeccionado una serie de afirmaciones que tengan que ver con lo que se supone que los perfiles puedan hacer o no, en este caso relacionado con el mercado laboral.

Quien esté facilitando irá leyendo las afirmaciones. Cada vez que alguien considere que una de esas frases está relacionada con su perfil, es decir, puede hacer lo que se dice, dará un paso a delante (por ejemplo una baldosa)

Cuando se terminen de leer todas afirmaciones haremos una reflexión grupal viendo que perfil es cada persona y dónde se ha quedado. En este caso comparando también los perfiles parejas de mujeres y hombres.

- Dinámica: [www.todonoincluido.net](http://www.todonoincluido.net)

Esta dinámica se hace a través de la página web que se indica. Es muy parecida a los relojes de tiempo, sin embargo, tiene el añadido de que también cuantifica económicamente el coste de los trabajos reproductivos y de cuidados que se llevan a cabo.

En este caso la dinámica se hace de forma grupal (gran grupo), de tal manera que cada ítem que aparece genera una puesta en común para llegar a una acuerdo medio de cuánto tiempo se dedica a cada labor de cuidados que se especifica en la página.

Una vez se han completado todos los ítems aparece el total de horas, este lo dividimos para ver cuantas horas diarias se dedica como media al trabajo de cuidados.

En este caso, como los grupos eran mayoritariamente de mujeres, no se hizo división por sexos.

## VIVES EMPRENDE

- DURACIÓN DEL TALLER: 90 min.
- OBJETIVO: visibilizar la importancia de la perspectiva de género en la creación de una empresa.
- TIPO DE DINÁMICAS EMPLEADAS Y DESARROLLO DE LA SESIÓN:  
Dadas las característica del programa Vives emprende, se propuso hacer un taller que estuviera más relacionado con la cuestión del emprendimiento desde la perspectiva de género, a fin de que fuera interesante para quienes decidieran ir a la sesión.  
Se alternó una breve exposición y la proyección de dos vídeos (ambos de Emakunde):
  - Un vídeo sobre perspectiva de género en la empresa “¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos y servicios?”  
<https://www.youtube.com/watch?v=7wcQQTHCyj4>
  - Un vídeo sobre una empresa de autobuses que ha implantado un plan de igualdad. “Igualdad en gestión avanzada: buenas prácticas de PESA”  
<https://www.youtube.com/watch?v=Vb4o0znIE-I>

Tras la visualización de cada vídeo se abrió un debate entre las personas participantes.

## TALLER REALIZADO PARA EL PERSONAL TÉCNICO

A continuación se adjunta el proyecto del taller que se programó para el personal técnico:

### TALLER: LENGUAJE INCLUSIVO Y NUEVAS MASCULINIDADES

En la actualidad, en nuestro entorno social, cada vez hay una mayor toma de conciencia sobre cuestiones relacionadas con el género y la igualdad. Para Acción Contra el Hambre (ACH) la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal, tanto en el propio funcionamiento interno de la organización como en los procesos de implementación de los distintos programas, es uno de los ejes fundamentales a tener en cuenta por la entidad. *“La Política de Género de ACH quiere garantizar una mayor coherencia de los principios, políticas y prácticas de género en toda la organización y establecer un marco de responsabilidad en relación con la igualdad de género al que esté sujeto la totalidad del personal”.*<sup>51</sup>

Siguiendo la Política de Género de ACH, una de las acciones que se está llevando a cabo en de todo el territorio español es una serie de análisis de género circunscritos a los Departamento de Acción Social España (DASE), con el fin de implantar los Estándares Mínimos de Género de ACH. Dicho análisis de género forma parte de una estrategia global que busca incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de ACH.

Aprovechando que la realización de este estudio coincide con la Reunión de Delegación de Equipos ASE de Castellón y la Región de Murcia, que tendrá lugar en la ciudad de Murcia los días 13 y 14 de junio, se ha programado un pequeño taller de género que será impartido por la persona que está realizando la investigación. Tras consultar con quienes ejercen la función de Focal Point de Género en ambas delegaciones se ha considerado pertinente abordar, a través de este taller, dos cuestiones básicas dentro de la perspectiva de género: la utilización del lenguaje inclusivo y las nuevas masculinidades.

Partiendo de ello, y como concreción, el objetivo general de este taller será visibilizar y propiciar la reflexión y toma de conciencia respecto del uso del lenguaje inclusivo, así como entender cómo el lenguaje influye de manera determinante en el imaginario colectivo y por tanto en los procesos de construcción de los estereotipos y roles de género (masculinidades/feminidades).

### FICHA DEL DISEÑO DE LA SESIÓN

El taller propuesto *“lenguaje inclusivo y nuevas masculinidades”* se realizará en una sesión de 90 min el día 14 de junio de 2018.

#### **A- Objetivos de la sesión:**

Que las personas participantes:

- Se formen una idea clara de qué son los usos discriminatorios de la lengua, para qué se hacen servir, cómo se usan y sobre todo de qué manera pueden evitarse, utilizando una lengua más libre y justa.

<sup>51</sup> *Política de Género de ACF. Mejora del Impacto de la Labor de ACF a través de la Programación sobre Igualdad de Género. - Política y Caja de Herramientas.* ACF International Publication. Marzo 2014. p. 8  
[http://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF\\_Gender\\_Policy\\_2014\\_SP\\_1.pdf](http://www.actionagainsthunger.org/sites/default/files/publications/ACF_Gender_Policy_2014_SP_1.pdf)

- Distingan lo que es el sexismo del androcentrismo, paso previo para analizar los usos discriminatorios tanto en el lenguaje como en otros ámbitos.
- Adquieran herramientas conceptuales que permitan tomar conciencia de los estereotipos y roles de género en diferentes espacios y niveles.
- Identifiquen las estructuras y prácticas que propician entornos sexistas, obstaculizando la igualdad entre mujeres y hombres.

**B- Contenidos de género de la sesión:**

- Sistema sexo-género
- Estereotipos de género
- Roles de género
- Socialización diferenciada
- Masculinidad hegemónica
- Androcentrismo
- Sexismo
- Violencia simbólica
- Masculino genérico
- Salto semántico

**C- Metodología:**

La sesión se desarrollará alternando metodología expositiva con metodología participativa y abierta, procurando que quienes participan partan de sus propias experiencias para construir conocimiento a través de la reflexión, tanto individual como grupal.

A través del uso de ambas metodologías se aúnan trabajo individual y trabajo en equipo, favoreciendo así la introspección, la reflexión individual y colectiva, el intercambio de ideas y el consenso, y propiciando la transformación personal.

**D- Duración:**

La sesión se hará el jueves 14 de junio por la mañana y tendrá una duración de una hora y media (90min).

**E- Personal destinatario y número de participantes:**

El taller se va a desarrollar dentro de la reunión de Delegación de Equipos DASE que tendrá lugar en Murcia. Asistirán a dicha reunión los equipos de Castellón (6 personas) y de la Región de Murcia (Murcia 7 personas y Cartagena 2 personas).

El personal integrante de estos equipos tiene distintos grados de conocimiento y familiarización con respecto a la perspectiva de género y temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, en general, tienen una serie de conocimientos previos que comparten, así como ciertos conocimientos sobre género que permitirán hacer más fluida la intervención.

**F- Desarrollo de la sesión:**

En esta sesión, que tendrá una duración de 90 minutos, se trabajarán, tal como se ha apuntado, los siguientes temas a propuesta del personal Focal Point de Género de las delegaciones de R. Murcia y Castellón:

- Lenguaje inclusivo
- Nuevas masculinidades

## G-Temporización y técnicas:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS
Introducción - 5 min	Breve presentación	Contextualización del taller
<b>PROBLEMA DE LÓGICA</b> Actividad inicial <b>15 min</b>	Se planteará un problema de lógica y se pedirá que reflexionen y aporten la solución a dicho problema. Se reflexionará en grupo sobre las palabras utilizadas, el imaginario colectivo y los saltos lógicos que se dan en el pensamiento situado en la perspectiva androcéntrica	Visibilizar el uso de la lógica androcéntrica como lógica universal Tomar conciencia de como el lenguaje es una herramienta para estructurar del imaginario personal y colectivo
<b>PRESENTACIÓN EN POWERPOINT:</b> Introducción/extracción de conceptos <b>15 min</b>	Planteamiento de conceptos clave, con presentación pwp, para poder reflexionar posteriormente en grupo: <ul style="list-style-type: none"> <li>o El imaginario colectivo</li> <li>o El salto semántico</li> <li>o El androcentrismo lingüístico</li> <li>o El masculino genérico</li> </ul>	- Visibilizar y propiciar la reflexión y toma de conciencia respecto del uso del lenguaje inclusivo. - Tomar conciencia de cómo el lenguaje influye de manera determinante en el imaginario colectivo y los procesos de construcción de los estereotipos y roles de género (masculinidades/feminidades)
<b>REPENSAR Y REESCRIBIR</b> Dinámica sobre frases y conceptos <b>20 min</b>	Se harán pequeños grupos de aprox. 5 componentes Se facilitarán una serie de frases comunes en castellano que deben ser modificadas por cada grupo usando lenguaje inclusivo. Se hará una puesta en común en gran grupo con los resultados	- Tomar conciencia del androcentrismo lingüístico. - Ejercitarnos en el uso del lenguaje inclusivo en diferentes contextos.
<b>Proyección de vídeo</b> <b>15 min</b>	Visualización de una entrevista a Octavio Salazar sobre su libro: <i>El hombre que no deberíamos ser</i>	- Visibilizar diferentes conceptos y cuestiones relacionadas con las nuevas masculinidades
<b>Reflexión grupal</b> <b>15 min</b>	Reflexión final, puesta en común, discusión y debate en grupo sobre cuestiones planteadas en el vídeo y las reflexiones que se han generado a lo largo de la sesión	- Fijación y clarificación de conceptos clave - Visibilización y toma de conciencia de cuestiones relacionadas con el sistema sexo/género y su impacto en la construcción del sujeto
<b>Actividad de cierre</b> <b>5 min</b>	Recapitulación sobre los temas planteados. Agradecimientos y cierre.	

# ANEXO II

## ENCUESTAS VÍA GOOGLE DRIVE A EQUIPO TÉCNICO, PARTICIPANTES<sup>52</sup> Y STAKEHOLDERS

### Cuestionario Equipo Técnico

Como parte de análisis de género que estamos realizando en ACH Comunidad Valencia y Región de Murcia, este cuestionario tiene el objetivo de evaluar el nivel de formación sobre género del equipo técnico en los Programas de Acción Social en estas comunidades.

Cualquier duda podéis poneros en contacto conmigo: [achmurcia3@achesp.org](mailto:achmurcia3@achesp.org) (Elena Bernabé)

¡Gracias por vuestra colaboración!

EL CUESTIONARIO ES ANÓNIMO  
(las preguntas con asterisco son obligatorias)

**\*Obligatorio**

1. **0. Comunidad autónoma en la que impartes la formación Vives \***

*Marca solo un óvalo.*

- Comunidad Valenciana  
 Región de Murcia

2. **1. Género \***

*Marca solo un óvalo.*

- Mujer  
 Hombre  
 Otro: \_\_\_\_\_

3. **2. ¿Has recibido formación en género? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

---

<sup>52</sup> Los cuestionarios del equipo técnico y participantes se hicieron extensivos a la delegación de Castellón, es por ello que aparece la Comunidad Valencia en el encabezado.

4.

**3. ¿Dónde te has formado? Marca las necesarias. Añade las entidades que consideres oportuno \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- ACH
- Otras entidades
- Otro: \_\_\_\_\_

5.

**4. ¿Alrededor de cuantas horas? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 1-15 hs
- 5-10 hs
- 10-20hs
- 20-50hs
- +50hs

6.

**5. ¿Crees que necesitas más formación? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Tal vez

7.

**6. ¿Qué nivel de importancia otorgas a tener conocimientos de género, ya sea personalmente o profesionalmente? (1 muy poca - 5 mucha) \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Muy poca	<input type="radio"/>	Mucha				

8.

**7. Sugerencias que harías en cuanto a formaciones: \***

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Cuestionario Vives Emplea

Este cuestionario pretende recoger información sobre el programa Vives Emplea en la Comunidad Valenciana y en la Región de Murcia.

Preguntando a quienes participan en el programa queremos saber cómo mejorarlo incluyendo la perspectiva de género de manera más eficaz.

¡Gracias por ayudarnos a mejorar! ¡Gracias por participar!

EL CUESTIONARIO ES ANÓNIMO

(las preguntas con asterisco son obligatorias)

\*Obligatorio

1. **Dirección de correo electrónico \***

\_\_\_\_\_

2. **0. Comunidad Autónoma donde se ubica la formación a la que asistes: \***

*Marca solo un óvalo.*

Comunidad Valenciana

Región de Murcia

3. **1. Género \***

*Marca solo un óvalo.*

Mujer

Hombre

Otro

4. **2. Edad \***

\_\_\_\_\_

5. **3. Formación \***

*Marca solo un óvalo.*

Estudios primarios

Estudios obligatorios acabados

Estudios postobligatorios (FP / Bachiller)

Estudios universitarios

6. **4. ¿Cuál es tu perfil laboral?**

\_\_\_\_\_

7. **5. ¿Tienes a alguien a tu cargo? Es decir, ¿cuidas de alguien normalmente? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

8. **6. Si la respuesta anterior ha sido SÍ ¿puedes indicar de quién/quiénes cuidas?  
¿Repartes esa tarea con alguien? ¿Con quién?**

---

---

---

---

---

9. **7. Y a ti, ¿consideras que te cuida alguien? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

10. **8. ¿Sientes que tienes o que puedes sacar tiempo/ganas/posibilidad de cuidarte a ti misma/o? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

11. **9. ¿Cómo te desplazas hasta las instalaciones del programa? \***

*Marca solo un óvalo.*

- A pie  
 En transporte público  
 En transporte privado

12.

**10. Para ti, ¿Cuáles son las principales dificultades a la hora de encontrar trabajo? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Edad
- Género
- Cargas familiares
- Origen
- Lengua
- Enfermedad
- La oferta de trabajos precarios en el mercado laboral
- Otro: \_\_\_\_\_

## Participación en el programa

13.

**11. ¿Cómo conociste el Programa Vives Emplea? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Servicio de Empleo
- Redes Sociales
- Familiar / amigo/a
- Servicios Sociales
- Otra entidad o institución
- Otra vía

14.

**12. ¿Por qué decidiste participar en este programa? \***

---

---

---

---

---

15.

**13. ¿Tu familia o tu entorno te apoya en esta formación? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

16.

**14. ¿Qué obstáculos has superado para poder participar? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Incompatibilidad de horario con trabajo de cuidados (responsabilidades familiares)
- Cuestiones de movilidad
- Considero que no he tenido ningún obstáculo
- Otro: \_\_\_\_\_

17.

**15. ¿Has tenido problemas para asistir con regularidad? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

18.

**16. En caso afirmativo, ¿por qué razones?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Ambiente en el grupo

Puntúa del 1 al 5 tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy de acuerdo y 5 muy en desacuerdo.

19.

**17. "He podido expresarme libremente siempre que he querido y sin interrupciones" \***

*Marca solo un óvalo.*

1      2      3      4      5

Muy en desacuerdo                  Muy de acuerdo

20.

**18. "Me he sentido respetada/o" \***

*Marca solo un óvalo.*

1      2      3      4      5

Muy en desacuerdo                  Muy de acuerdo

21.

**19. "El ambiente es sano y libre de prejuicios y discriminaciones" \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

## Sensibilidad de género del equipo técnico

22.

**20. ¿El personal formador ha utilizado un lenguaje inclusivo (por ejemplo: desdoblado el género o utilizando palabras neutras)? (Puntúalo según tu percepción) \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
No, nunca se usa lenguaje inclusivo	<input type="radio"/>	Sí, siempre se usa lenguaje inclusivo				

23.

**21. ¿Has recibido un trato justo y no discriminatorio por razón de género, etnia u origen? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- A veces no

24.

**22. En caso de que la respuesta anterior haya sido "No" o "A veces no", por favor, menciona un ejemplo**

---

---

---

---

---

25.

**23. ¿Has recibido ayuda y/o flexibilidad cuando has tenido dificultades para asistir a las sesiones? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- A veces

26.

24. En caso de que la respuesta anterior haya sido "No" o "A veces", por favor, explica el caso.

---

---

---

---

---

### Valoración global

27.

25. ¿Qué beneficios extraes de la participación en el proyecto? \*

---

---

---

---

---

28.

26. ¿Qué cambios personales has detectado desde la participación en el programa? (habilidades, conciencia, autoconfianza, autoestima...) \*

---

---

---

---

---

29.

27. ¿Tu perspectiva laboral ha cambiado después de pasar por el programa? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

30.

28. ¿En qué aspectos se han dado esos cambios? \*

---

---

---

---

---

31.

29. ¿Hay algún aspecto que mejorarías del programa? (estructura, horarios, espacio, entorno)

---

---

---

---

---

32.

30. ¿Consideras que puede serte útil aprender más sobre género? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Tal vez

## Cuestionario Vives Emprende

Este cuestionario pretende recoger información sobre el programa Vives Emprende en la Región de Murcia.

Preguntando a quienes participan en el programa queremos saber cómo mejorar el Programa de Emprendimiento incluyendo la perspectiva de género de manera más eficaz.

¡Gracias por ayudarnos a mejorar! ¡Gracias por participar!

EL CUESTIONARIO ES ANÓNIMO  
(las preguntas con asterisco son obligatorias)

\*Obligatorio

1. **Dirección de correo electrónico \***

\_\_\_\_\_

2. **1. Género \***  
*Marca solo un óvalo.*

- Mujer  
 Hombre  
 Otro

3. **2. Edad \***

\_\_\_\_\_

4. **3. Formación \***  
*Marca solo un óvalo.*

- Estudios primarios  
 Estudios obligatorios acabados  
 Estudios postobligatorios (FP / Bachiller)  
 Estudios universitarios

5. **4. ¿Cuál es tu perfil profesional?**

\_\_\_\_\_

6. **5. ¿Tienes a alguien a tu cargo? Es decir, ¿cuidas de alguien normalmente? \***  
*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

7.

**6. Si la respuesta anterior ha sido SÍ ¿puedes indicar de quién/quienes cuidas?  
¿Repartes esa tarea con alguien? ¿Con quien?**

---

---

---

---

---

8.

**7. Y a ti, ¿consideras que te cuida alguien? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

9.

**8. ¿Sientes que tienes o que puedes sacar tiempo/ganas/posibilidad de  
cuidarte a ti misma/o? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

10.

**9. ¿Cómo te desplazas hasta las instalaciones del programa? \***

*Marca solo un óvalo.*

- A pie
- En transporte público
- En transporte privado

11.

**10. Para ti, ¿Cuáles son las principales dificultades a la hora de crear tu  
negocio? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Edad
- Género
- Cargas familiares
- Origen
- Lengua
- Enfermedad
- Financiación
- Otro: \_\_\_\_\_

## Participación en el programa

12.

11. ¿Por qué has decidido emprender? \*

---

---

---

---

---

13.

12. ¿Qué idea de negocio o auto ocupación tienes? \*

---

---

---

---

14.

13. ¿Tu familia o tu entorno te apoya? si la respuesta es NO, por favor, menciona las razones \*

---

---

---

---

---

15.

14. ¿Recibes consejos y/o directrices de alguien ajeno al programa?

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

16.

15. ¿Por qué decidiste participar en este programa? \*

---

---

---

---

---

17.

**16. ¿Qué obstáculos has superado para poder participar? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Falta de tiempo por trabajo remunerado
- Falta de tiempo por trabajo de cuidados (cargas familiares)
- Cuestiones de movilidad
- Medios / poca confianza en mi proyecto
- Consisero que no he tenido ningún obstáculo
- Otro: \_\_\_\_\_

18.

**17. ¿Has tenido problemas para seguir con el proceso de desarrollo de la idea de negocio? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

19.

**18. En caso afirmativo, ¿por qué razones?**

---

---

---

---

---

## Ambiente en el grupo

Puntúa del 1 al 5 tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy de acuerdo y 5 muy en desacuerdo.

20.

**19. "He podido expresarme libremente siempre que he querido y sin interrupciones" \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

21.

**20. "Me he sentido respetada/o" \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

22.

**21. "El ambiente es sano y libre de prejuicios y discriminaciones" \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

## Sensibilidad de género del equipo técnico

23.

**22. ¿El personal formador ha utilizado un lenguaje inclusivo (por ejemplo: desdoblado el género o utilizando palabras neutras)? (Puntúalo) \***

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
No, nunca se ha utilizado	<input type="radio"/>	Sí, siempre se ha utilizado				

24.

**23. ¿Has recibido un trato justo y no discriminatorio por razón de género, etnia u origen? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- A veces no

25.

**24. En caso de que la respuesta anterior haya sido "No" o "A veces no", por favor, menciona un ejemplo**

---

---

---

---

---

26.

**25. ¿Has recibido ayuda y/o flexibilidad cuando has tenido dificultades para asistir a las sesiones? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- A veces

27.

26. En caso de que la respuesta anterior haya sido "No" o "A veces", por favor, explica el caso.

---

---

---

---

---

### Valoración global

28.

27. ¿Qué beneficios extraes de la participación el proyecto? \*

---

---

---

---

---

29.

28. ¿Qué cambios personales has detectado desde la participación en el programa? (habilidades, conciencia, autoconfianza, autoestima...) \*

---

---

---

---

---

30.

29. ¿Tu idea de negocio ha avanzado desde que participas en el programa? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

31.

30. ¿Qué probabilidad hay de que emprendas al final del proceso? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

33.

**32. ¿Consideras que puede serte útil aprender sobre género? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Tal vez

## Cuestionario Stakeholders

*Como parte de análisis de género que estamos realizando a diferentes niveles en ACH Región de Murcia, este cuestionario tiene el objetivo de recoger información sobre la relevancia de la perspectiva de género en las relaciones que ACH RM tiene con diferentes actores sociales, entidades e instituciones*

*Agradecemos su colaboración para poder realizar este estudio y poder así mejorar, tanto como entidad, como en la implementación y desarrollo de nuestros programas*

### Entidad/Institución/Organización:

1. ¿La entidad/institución/organización tiene políticas/directrices de género específicas?
2. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿Realizan programas o acciones en base a estas políticas/directrices? ¿cuáles?
3. ¿Colaboran con asociaciones, organizaciones o entidades que promuevan la igualdad de género?
4. En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, ¿Podría decirnos cuáles?
5. A grandes rasgos ¿Cómo es el perfil de las personas destinatarias / beneficiarias de sus programas? (edad, sexo, nacionalidad, situación laboral, etc.)
6. Aproximadamente ¿Cuál es la tasa de participación de hombres y mujeres en sus programas?
7. ¿Hay algún programa específico destinado exclusivamente a mujeres? (Ya sean víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres LGTBI u otros...) ¿Podría indicarnos cuáles?
8. ¿Qué imagen tienen ustedes de ACH en relación al género?
9. ¿Qué podemos aprender/compartir de vuestras políticas o directrices de género para promover la igualdad de género en nuestros programas?