



Edita: Fondo Social Europeo
Proyecto Equal
Universitat Jaume I

Edición:

Daniel Castellano Santamaría, Alicia Gil Gómez,
Pau Serrano Magdaleno

Consejo de Redacción:

Fundación Isonomía

Traducciones:

Valencià: Servicio de Lenguas y Terminología
Universitat Jaume I.

Euskera: Diputación Foral de Álava.

Consejo Científico Asesor:

Consol Aguilar, Adriana Bisquet, Pascuala Campos,
Ana Fuertes, María Huertas, Dolores Juliano,
Carmen Magallón, Carmen Mateu, Isabel Morant,
Soledad Murillo, Cristina Peri Rossi, Ana Rubio, Vic-
toria Sau, Julia Sevilla, Amelia Valcárcel, Teresa del
Valle y Teresa Vicent.

Asesora Técnica de la Edición:

Carme Pinyana i Garí

Diseño: Estrella Suárez

Maquetación: Copión

Fotomecánica e Impresión: Copión

ISBN: 84-8021-478-3

Depósito Legal: **FALTA**

Entidad Representante:

Universitat Jaume I de Castellón

Entidades Colaboradoras:

Red Aldaba:

En Andalucía: Asociación de Desarrollo Rural de
Sierra Mágina.

En Asturias: Ceder Valle del Ese-Entrecabos.

En Ceuta: Asociación de Mujeres Vecinales de Ceuta.

En la Comunidad Valenciana: Universitat Jaume I
de Castelló.

En Euskadi: Instituto Foral de Bienestar Social de la
Diputación Foral de Álava.

En Extremadura: Fundación Arcángel San Miguel.

En Madrid: Centro de Estudios Psicoanalíticos
CEPYP-UNO.

**BIBLIOTECA DE LA
UNIVERSITAT JAUME I.
Dades catalogàriques**

MUJERES: el proyecto / [edición, Daniel Castellanos Santamaría, Alicia Gil Gómez., Pau Serrano Magdaleno]. — [S.l.]: Fondo Social Europeo; [Castelló]: Universitat Jaume I, Proyecto Equal D.L. 2005

p.; cm. — (Año 2468; 13. La mediación social)

Bibliografía.

ISBN 84-8021-478-3

1. Projecte Equal Mass Mediación. 2. Dones-Treball. 3. Drets de les dones. I. Castellanos Santamaría, Daniel, ed. lit. II. Gil Gómez, Alicia, ed. lit. III. Serrano Magdaleno, Pau, ed. lit. IV. Universitat Jaume I. Publicacions, ed. V. Fons Social Europeu, ed. VI. Sèrie.

331.58-055.2

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

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

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

Alicia Gil Gómez
Coordinadora General
Proyecto Equal Mass Mediación

In memoriam

Estrella Suárez

ÍNDICE

Prólogo	9
Introducción	13
Red esperada / Red encontrada: proceso de conformación	17
Primer Resultado: memoria del proyecto	23
Segundo Resultado: la organización	101
Tercer Resultado: la Red transnacional	119
Cuarto Resultado: la Red Interuniversitaria	127
Quinto resultado: las Redes territoriales	131
Sexto Resultado: los cursos de postgrado	139
Séptimo Resultado: las AIMPEI	163
Octavo Resultado: Acción 3	171
Noveno Resultado: los productos	185
La Red disuelta: despedida y cierre	193

PRÓLOGO

El proyecto Mass Mediación, dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL, pretende dinamizar, en el ámbito de la cooperación transnacional, el empleo en las zonas en las que actúa, favoreciendo para ello el nivel de empleabilidad de los grupos sociales más afectados por la desigualdad y la discriminación. El proyecto Mass Mediación está promovido por la Agrupación de Desarrollo Geográfica denominada «Red Aldaba», integrada por entidades públicas y sin ánimo de lucro de siete comunidades autónomas del estado español (Andalucía, Asturias, Ceuta, Extremadura, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana), y en la que la Universitat Jaume I de Castellón juega un papel muy activo como entidad representante de la red y del proyecto. En este sentido, para nuestra Universidad es un orgullo poder colaborar en acciones que, como ésta, pretenden eliminar las desigualdades y favorecer las mismas oportunidades para el empleo para todos los colectivos.

La Universitat Jaume I, una institución de educación superior e investigación que persigue el desarrollo social, económico y cultural de la sociedad mediante la transmisión de conocimientos, es consciente de que cada vez es más necesaria la colaboración entre todas las entidades que participan en el desarrollo social y, por este motivo, estamos siempre abiertos a estrechar lazos con otras instituciones que nos ayuden a mejorar nuestro entorno. El proyecto *Equal Mass-Mediación* supone una magnífica oportunidad para aunar esfuerzos entre todos los agentes implicados en un bien común como es el de la empleabilidad. El proyecto tiene como objetivos la consecución de la igualdad de oportunidades, detectando las carencias y necesidades de la población, de las empresas e instituciones; facilitando la coordinación y la transferencia de información sobre las iniciativas, servicios y recursos de los agentes participantes. Se trata, en definitiva, de un proyecto de investigación de las carencias del mercado con vistas a rentabilizar los recursos públicos, mejorar la participación de los agentes implicados y la calidad de vida de las personas, facilitando la incorporación al mercado laboral de aquellos sujetos afectados por la desigualdad de oportunidades. Y representa, por todo ello, un ejemplo paradigmático de cómo, desde los centros de educación superior e investigación, podemos contribuir al cambio de nuestras sociedades a través del análisis y la propuesta de acciones de mejora.

Para la Universitat Jaume I, como entidad representante de *Mass-Mediación*, es un honor encabezar un proyecto que apuesta por la investigación y la mediación para la promoción del empleo y la igualdad. De hecho, este es el tercer proyecto de iniciativas de empleo del Fondo Social Europeo en el que nuestra Universidad actúa como representante a través de la Fundación Isonomía.

Toda investigación precisa de un último paso, que es la transmisión de los conocimientos adquiridos, y, como rector de la entidad representante de *Equal Mass-Mediación*, es para mí una gran satisfacción prologar este libro de la Colección 2468, el primero de los cuatro volúmenes de esta serie que abordan los resultados del proyecto.

Francisco Toledo Lobo

Rector

PRÒLEG

El projecte *Mass-Mediación*, dins de la iniciativa comunitària EQUAL, pretén dinamitzar, en l'àmbit de la cooperació transnacional, l'ocupació en les zones en què actua, afavorint per a això el nivell d'ocupabilitat dels grups socials més afectats per la desigualtat i la discriminació. El projecte *Mass-Mediación* està promogut per l'Agrupació de Desenvolupament Geogràfica denominada «Red Aldaba», integrada per entitats públiques i sense ànim de lucre de set comunitats autònomes de l'estat espanyol (Andalusia, Astúries, Ceuta, Extremadura, Madrid, País Basc i Comunitat Valenciana), i en la qual la Universitat Jaume I de Castelló té un paper molt actiu com a entitat representant de la xarxa i del projecte. En aquest sentit, per a la nostra Universitat és un orgull poder col·laborar en accions que, com aquesta, pretenen eliminar les desigualtats i afavorir les mateixes oportunitats per a l'ocupació per a tots els col·lectius.

La Universitat Jaume I, una institució d'educació superior i investigació que persegueix el desenvolupament social, econòmic i cultural de la societat mitjançant la transmissió de coneixements, és conscient que cada vegada és més necessària la col·laboració entre totes les entitats que participen en el desenvolupament social i, per aquest motiu, estem sempre oberts a crear lligams amb altres institucions que ens ajuden a millorar el nostre

entorn. El projecte Equal *Mass-Mediación* suposa una magnífica oportunitat per a unir esforços entre tots els agents implicats en un bé comú com és el de l'ocupabilitat. El projecte té com a objectius la consecució de la igualtat d'oportunitats, detectant les carències i necessitats de la població, de les empreses i institucions; facilitant la coordinació i la transferència d'informació sobre les iniciatives, serveis i recursos dels agents participants. Es tracta, en definitiva, d'un projecte d'investigació de les carències del mercat amb vista a rendibilitzar els recursos públics, millorar la participació dels agents implicats i la qualitat de vida de les persones, facilitant la incorporació al mercat laboral d'aquells subjectes afectats per la desigualtat d'oportunitats. I representa, per tot això, un exemple paradigmàtic, de com podem contribuir des dels centres d'educació superior i investigació, al canvi de les nostres societats a través de l'anàlisi i la proposta d'accions de millora.

Per a la Universitat Jaume I, com a entitat representant de *Mass-Mediación*, és un honor encapçalar un projecte que aposta per la investigació i la mediació per a la promoció de l'ocupació i la igualtat. De fet, aquest és el tercer projecte d'iniciatives d'ocupació del Fons Social Europeu en què la nostra Universitat actua com a representant a través de la Fundació Isonomia.

Tota investigació necessita d'un últim pas, que és la transmissió dels coneixements adquirits, i, com a rector de l'entitat representant d'Equal *Mass-Mediación*, és per a mi una gran satisfacció prologar aquest llibre de la Col·lecció 2468, el primer dels quatre volums d'aquesta sèrie que aborden els resultats del projecte.

Francisco Toledo Lobo
Rector

HITZAURREA

Mass Mediación proiektuak, EBren EQUAL ekimenaren barruan, diharduen eremuetan enplegua dinamizatu nahi du, nazioarteko lankidetzaren esparruan. Horretarako, desberdintasuna eta bereizkeria gehien jasaten dituzten gizarte taldeen enplegu aukerak sustatzen ditu. Mass Mediación proiektua «Red Aldaba» izeneko Garapen Elkarte Geografikoak bultzatzen du. Espainiar estatutako zazpi autonomia erkidegotako (Andaluzia,

Asturias, Ceuta, Extremadura, Madril, Euskal Herria eta Valentzia) erakunde publiko eta irabazteko xederik gabeko erakundeek osatzen dute elkarte hori, eta bertan Castellóko Jaime I Unibertsitateak oso eginkizun aktiboa betetzen du, sarearen eta proiektuaren ordezkari moduan. Hori dela eta, gure Unibertsitatea harro sentitzen da desberdintasunak ezabatzeko eta talde guztientzako enplegu-aukera berdinarik bultzatzeko helburua duten honelako ekintzetan laguntzeaz.

Jaime I Unibertsitatea, ezagutzaren transmisioaren bidez gizartearen garapen sozial, ekonomiko eta kulturala lortu nahi duen goi-mailako irakaskuntzarako eta ikerketarako erakundea, jabeturik dago gero eta beharrezkoagoa dela garapen sozialean parte hartzen duten erakunde guztien arteko lankidetzaren eta, arrazoi horrengatik, betiere prest gaude gure ingurunea hobetzen laguntzen diguten beste erakunde batzuekin lokarriak indartzeko. EQUAL Mass Mediación proiektuak aukera bikaina da guztien ondasun komun batean, hau da, enplegu-aukeretan, inplikaturik dauden eragile guztien artean ahaleginak bateratzeko. Proiektuaren helburua aukera-berdintasuna lortzea da, biztanleen, enpresen eta instituzioen beharrezkoak eta gabeziak detektatuz, eta parte hartzen duten eragileek ekimen, zerbitzu eta baliabideen koordinazioa eta horien inguruko informazio eskualdaketa bideratuz. Azken finean, merkatuaren gabeziei buruzko ikerketa proiektu bat da, baliabide publikoak errentagarri egiteko eta inplikaturik dauden eragileek partaidetza eta gizakien bizitza-kalitatea hobetzeko xedeaz, horretarako aukera-berdintasuna jasaten duten guztiak lan-merkatu sartzeari erraztuz. Horrengatik guztiagatik, ereduak adibide bat da, erakusten duena nola lagundu dezakegun goi-mailako irakaskuntza eta ikerkuntza zentroetatik gure gizartearen aldakuntzan, hobetzeko ekintzak aztertuz eta proposatuz.

Jaime I Unibertsitatearentzat, Mass Mediación ordezkatzeko duen erakundea denez, ohore bat da enplegua eta berdintasuna sustatzeko ikerketa eta bitartekaritzaren aldeko apustua egiten duen proiektu baten aitzindaria izatea. Izan ere, hirugarren aldia da gure Unibertsitateak, Fundación Isonomíaren bitartez, Europako Gizarte Funtsearen enplegurako ekimen proiektu batean ordezkari moduan diharduena.

Ikerketa orok azken urratsa behar du: lortutako ezagutzaren transmisioa. Equal Mass Mediación ordezkatzeko duen erakundeko errektore moduan, niretzat atsegin handia da 2468 bildumako liburu honi proiektuaren emaitzetan diharduten sail honetako lau bolumenetako lehenengoari hitzaurrea jartzea.

Francisco Toledo Lobo
Errektorea

INTRODUCCIÓN

EL PROYECTO EQUAL MASS-MEDIACIÓN

Cuatro años después de la edición del volumen doce, que ponía fin a la última experiencia de las iniciativas de empleo NOW (New Opportunities for Women) del Fondo Social Europeo, tanto en lo relativo a los proyectos que se desarrollaron en la Universitat Jaume I como a la iniciativa de empleo que finalizó en el año 2000, junto con las iniciativas Horizon, Youthstart, e Íntegra, dando paso a una nueva iniciativa comunitaria de empleo, denominada, genéricamente, EQUAL, han sido muchos los eventos y muchas las apuestas realizadas por la Universitat Jaume I de Castellón para poder cumplir con el compromiso institucional añejo a cualquier programa o iniciativa europea: desarrollar proyectos y, si los resultados son positivos, garantizar la continuidad una vez se cierra el paraguas de los fondos europeos.

En base a esta voluntad se creó la Fundación *Isonomía* para la Igualdad de Oportunidades, estructura que ha coordinado el proyecto que nos ocupa: *Mass-Mediación*, adscrito a la iniciativa de empleo EQUAL.

Este proyecto aborda el tema de la mediación social, que se iniciara en el proyecto *Isonomía*, desarrollado entre los años 1998 y 2000, trabajándolo desde la perspectiva del marco organizativo, de manera que no se trabajan los contenidos sino las estructuras y metodologías de intervención. Además, desde el proyecto *Mass-Mediación* se han abierto nuevas vías de actuación hacia la promoción del empleo y se han diseñado actuaciones innovadoras a partir de la superación de los errores, las dificultades y las carencias detectadas tras realizar la evaluación del proyecto *Isonomía*. Así, por ejemplo, en relación con el proceso de formación, que tuvo lugar en la primera fase de dicho proyecto, se observó que si bien el espacio reflexivo (aula-productivo-creativa) era pedagógicamente muy positivo, por cuanto:

a.- permitía realizar un intercambio efectivo de experiencias y conocimientos tanto entre profesorado y alumnado como entre el propio alumnado participante, habida cuenta de la especificidad del alumnado, que en su mayor parte provenía del ámbito asociativo,

b.- al ser un espacio dinámico permitía adquirir conocimientos a través de didácticas muy dinámicas que, a su vez, servían de experiencia a las y los futuros agentes de mediación que, una vez obtenido el título, podrían ponerlo en juego en los talleres de búsqueda de información,

c.- facilitaba la comunicación entre el alumnado y el equipo de coordinación del proyecto,

d.- otros.

Sin embargo, presentaba una importante dificultad, que se hizo patente durante la puesta en marcha de la experiencia piloto: la falta de formación teórica ya que el alumnado no estudiaba el temario propuesto, dejando amplias lagunas conceptuales que dificultaron tanto la profundización en las causas de los problemas encontrados como en la comprensión de la función mediadora y, por tanto, de su actuación.

Como solución a tal situación, dentro del proceso de formación del proyecto Equal Mass-Mediación, se planteó el diseño de un nuevo curso de postgrado, de carácter mixto: por línea (*on-line*): de modo que era insoslayable la lectura del temario en profundidad para poder cumplir el programa teórico del curso; y presencial: articulando las dinámicas grupales y trabajando presencialmente temas experimentales, a la par que se realizaban prácticas reales de mediación social para la promoción del empleo y la igualdad en dieciséis municipios elegidos a tal fin.

Otro aspecto novedoso, fue el carácter plurirregional de las organizaciones responsables de desarrollar el proyecto y que integraban las Agrupaciones de Desarrollo Geográficas. Cada una de ellas se ubicaba en distintas comunidades autónomas. Así, se creó una organización en Red, la Red Aldaba, que permitió simultanear la implementación de las acciones del proyecto y del desarrollo de la experiencia piloto, la experimentación de las Agencias de Indagación y de Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), en diferentes contextos, con distintos colectivos organizativos, grupos sociales y personas y en diferentes situaciones, enriqueciendo el campo experimental y favoreciendo la inclusión en la evaluación continua de análisis comparativos.

La variedad de organizaciones que integraron la Agrupación de Desarrollo Geográfico Plurirregional, o Red Aldaba, diversas en su tipología: asociaciones vecinales,

asociaciones de desarrollo rural, asociaciones de trabajo social, asociaciones para la promoción del empleo, una Diputación Provincial y una Universidad, así como la diversidad de entidades, organizaciones y estructuras que se aglutinaron en torno a cada una de las agrupaciones geográficas de la Red, supuso también una riqueza en lo que a la variedad de modelos de intervención hace referencia, jugando un papel directamente proporcional al nivel de compromiso de cada entidad con las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, con la calidad de los resultados de las intervenciones y el número de actividades realizadas: a mayor compromiso mayor número de actuaciones y más calidad en los resultados.

Por otra parte, el marco plurirregional permitió incorporar el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en el ámbito organizacional y de toma de decisiones, articulándolo y complementándolo con las reuniones presenciales, reuniones que, por otra parte, se realizaron en cada uno de los territorios de las entidades integradas en la Red Aldaba, permitiendo verificar *in situ* los resultados de las intervenciones y facilitando las actuaciones de diseminación del proyecto.

En líneas generales, la mediación social ha sido propuesta y desarrollada desde una nueva perspectiva sostenida desde criterios de eficacia y eficiencia, vertebrada en torno a la Igualdad de Oportunidades y el *mainstreaming* de género como transversal, e incorporando actuaciones horizontales relacionadas con el Desarrollo Local, las Tecnologías de la Información y de la Comunicación y el Medio Ambiente.

Así pues, la colección Año 2468 retoma esta nueva experiencia para dejar testimonio de buenas prácticas en las que ha tenido tanto valor el error como el acierto en el proceso de aprendizaje. Una nueva experiencia encaminada a posibilitar la mejora de la calidad de vida de las personas, en general, y de las mujeres en particular.

Los temas que se recogen en los volúmenes son:

Volumen 13, describe el proceso de realización del proyecto EQUAL Mass-Mediación, desde el momento de configuración de la Red Plurirregional hasta la última actuación incluida la acción tres y las publicaciones, presentando los resultados de cada actuación que serán evaluados en el volumen 16.

Volumen 14, incluye artículos realizados por profesorado del máster: *Mediación*

para la Igualdad de Oportunidades en la participación social y en el empleo, así como por ponentes participantes en distintas actuaciones del proyecto.

Volumen 15, da cuenta de los resultados de las diferentes investigaciones realizadas en los contextos en los que intervinieron las entidades que conformaron la Red Aldaba.

Volumen 16, expone los resultados evaluados y las buenas prácticas que han tenido lugar durante el desarrollo del proyecto.

En esta ocasión han sido menos los volúmenes editados. La causa no es otra que el hecho de contar con el programa de formación por línea, que deja testimonio de las elaboraciones docentes. No obstante, esperamos que estos textos sean de interés para todas las personas interesadas en los cambios sociales encaminados a mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía, en general y de las mujeres en particular.

Las editoras

RED ESPERADA / RED ENCONTRADA: PROCESO DE CONFORMACIÓN

Uno de los aprendizajes realizados en el marco del desarrollo de dos proyectos adscritos a las iniciativas de empleo NOW, que tuvieron lugar, respectivamente¹, durante 1995-1997 y 1998-2000, fue la dificultad de integrar en las políticas generales los logros conseguidos en una provincia pequeña, como es Castellón, con unas fuentes económicas muy concretas, una idiosincrasia mediterránea y una política social y económica altamente privatizada, diferenciándose sustancialmente no sólo del resto de Comunidades Autónomas sino también, en lo que a los ámbitos de servicios, recursos sociales, nivel económico y de posibilidades de empleo se refiere, a Valencia y a Alicante.

La experiencia y los datos obtenidos, tras desarrollar ambos proyectos, dieron lugar a uno nuevo cuyo objetivo era cubrir toda una serie de vacíos orgánicos que, por diferentes razones, dificultaban que el personal político responsable de la toma de decisiones, así como el personal técnico y profesional, vinculado al trabajo en el ámbito social y en el empleo, pudiera arbitrar recursos que facilitara la resolución de EL PROBLEMA, en lugar de UN problema, repetido en su formulación por cuanto, tal y como están planteados en la actualidad, los medios públicos disponibles no permiten conocer, ni por tanto abordar, las causas que originan, uno a uno, los problemas a resolver puntualmente.

En este contexto, dado que los objetivos del proyecto que se pretendía desarrollar minimizaba dicho problema al incidir, justamente, sobre esa situación, se observó que sería conveniente que el proyecto tuviera lugar en distintas Comunidades Autónomas, lo más diferenciadas entre sí, procurando barrer la geografía española de norte a sur y de este a oeste con el fin de recabar información sobre la diversidad de formas en que se presentan situaciones similares, así como para realizar análisis comparativos simultáneos.

Por ello y asumiendo el reto de la complejidad y las múltiples dificultades, claramente previsibles, que habría que afrontar, el equipo designado por la Universitat Jaume I, responsable de elaborar la memoria del proyecto, convocó a diferentes organizaciones, instaladas en distintas Comunidades Autónomas, estableciendo las condiciones de selección a partir de los siguientes criterios:

¹ Ver volúmenes del I al XII de esta colección

- Manifestar un alto grado de preocupación y sensibilización por temas relacionados con la igualdad de oportunidades en un sentido amplio.
- Manifestar un alto grado de preocupación y sensibilización por temas relacionados con la desigualdad de género especialmente.
- Participar y tener interés por los fines generales del proyecto.
- Tener capacidad para tejer redes territoriales.
- Tener experiencia en el desarrollo de proyectos adscritos a las iniciativas comunitarias de empleo.
- Tener voluntad y capacidad organizativa para desarrollar iniciativas de estas características.
- Tener capacidad financiera para poder desarrollar el proyecto.
- «Priorizar las asociaciones pequeñas dedicadas a potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo los criterios marcados por el PIC EQUAL.
- Priorizar los organismos de igualdad que desearan participar.

Determinando que la selección se realizaría a partir de que la organización, aspirante a participar en la red, al menos cumpliera el cincuenta por ciento de las condiciones.

Así, fueron convocadas diferentes organizaciones (públicas y privadas) ubicadas en las diecinueve Comunidades Autónomas del Estado Español, asistiendo a la primera reunión de trabajo representantes de quince entidades, perteneciendo algunas de las asistentes a las mismas comunidades autónomas. Tras varias reuniones de trabajo se produjo un primer proceso de auto-selección, quedando comprometidas con el proyecto nueve organizaciones, dos de las cuales seguían siendo de la misma Comunidad. Las entidades con voluntad de constituir la Red pluriregional, determinaron un voto por cada Comunidad Autónoma, cualquiera que fuese el número de entidades que la representaran, siendo responsabilidad de las y los representantes de dichas organizaciones constituir una red comunitaria coordinando su participación y eligiendo un o una representante para formar parte del Comité de Pilotaje de la Red, lo mismo que sucedería con las organizaciones integradas en las redes territoriales que sería necesario crear y comprometer en la participación en el proyecto para poder cumplir

los objetivos de éste. A partir de la aprobación por mayoría de este principio, de nueve organizaciones se pasó a siete, quienes con mayor o menor compromiso participaron en el proceso de elaboración de la memoria final del proyecto que fue presentada. La entidad de las primeras organizaciones que constituyeron la Red Aldaba en la fase de presentación del proyecto presentaban las siguientes características:

- Una asociación pequeña con experiencia en trabajo con personas discapacitadas.
- Dos asociaciones pequeñas con experiencia en trabajo con mujeres: una en fuentes primarias y otra en secundarias.
- Una Asociación de Desarrollo Rural.
- Una Asociación de Mujeres Federada y con representación en todo el Estado.
- Una Consultora de Proyectos.
- La Universitat Jaume I, entidad representante.

Tras ser aprobada la Acción 1, se produjeron los primeros cambios cuyas causas se detallan a continuación:

- En primer lugar la Consultora de Proyectos, una vez se superó la fase de selección y todavía en la Acción 1, plantea que quiere desarrollar más actividades de las comprometidas en su financiación y que, a cargo del presupuesto general (saltándose así los procesos de selección fijados por la normativa de la Administración Pública), desea ejecutar la transnacionalidad. Tal y como lo plantea y en el momento en que lo hace (tras la aprobación del proyecto en la primera fase) la ADG pluriregional parece estar comprometida ya que la no aceptación de sus condiciones puede implicar que no se encuentre un socio para sustituir a dicha entidad. A pesar de esta aparentemente difícil situación, valorando el grueso de la red que no se puede desarrollar un proyecto de igualdad de oportunidades y del calado social del PIC EQUAL asociados a una organización con «esos métodos y estrategias negociadoras», se decide utilizar la mediación de la UAFSE para averiguar las verdaderas intenciones de la organización y dejar constancia de las causas por las que, de ser ciertas, se expulsará de la red a dicha organización que, antes de finalizar la Acción 1, es sustituida por un organismo de igualdad.

Tal organismo de Igualdad, recién iniciado el periodo de Acción 2, deja patente su imposibilidad de trabajar con organizaciones de mujeres de base, que son quienes cuentan con capacidad para realizar las funciones a las que les compromete el proyecto pero carecen de financiación. Por este motivo, el organismo de Igualdad renuncia y es sustituido por una Asociación de Desarrollo Rural, con capacidad económica, con un trabajo afianzado en el territorio, con capacidad para constituir una red territorial, con larga experiencia en el desarrollo rural y con interés en trabajar en temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres pero sin experiencia en este sentido.

- El segundo cambio se produce también recién iniciada la Acción 2 y tiene una motivación puramente financiera, ya que a una de las asociaciones pequeñas, insertadas en una región fuera de objetivo uno, le falla una de sus entidades cofinanciadoras. Teniendo dificultades para conseguir un nuevo socio cofinanciador se ve obligada a renunciar a pertenecer a la Red, siendo sustituida, en este caso, por un organismo público perteneciente a una región «fuera de objetivo uno» que acepta trabajar con el presupuesto elaborado por la asociación saliente.

- En tercer lugar, una de las personas que se ha presentado a la Red representando a una asociación con experiencia en trabajo con personas discapacitadas, cambia de organización y planteando un cambio de nombre de la asociación de lo que cambia, realmente, es de estructura incluyéndola en la red y excluyendo así a la primera sin consentimiento expreso de los socios, debido a un exceso de confianza, por tratarse de una persona que ha participado activamente en la elaboración de la memoria. Esta persona, más adelante y por razones familiares graves, desaparecerá de la red dejando su lugar a otra que carece absolutamente de experiencia en proyectos europeos así como en igualdad de oportunidades, generándose problemas importantes por esta causa.

Estos cambios repercuten sobre el funcionamiento de la Red, obligando a incrementar el trabajo de aquellas agrupaciones que inicialmente están adscritas, así como a aquellas con conocimientos y experiencia en temas como el *mainstreaming* de género, la Igualdad de Oportunidades y la antidiscriminación.

Tras los cambios, la Red Aldaba **encontrada**, queda constituida por los siguientes organismos:

En Andalucía: Asociación de Desarrollo Rural de Sierra Mágina, en Jaén.

En Asturias: CEDER Valle del Ese-Entrecabos.

En Ceuta: Asociación de Mujeres Vecinales de Ceuta.

En la Comunidad Valenciana: Universitat Jaume I de Castellón.

En Euskadi: Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava.

En Extremadura: Fundación Arcángel San Miguel.

En Madrid: Centro de Estudios Psicoanalíticos CEPYP Uno.

Siendo esta la configuración definitiva y por tanto las entidades responsables de desarrollar el proyecto *Equal Mass-Mediación* en cada territorio.

Alicia Gil

PRIMER RESULTADO: MEMORIA DEL PROYECTO

Gemma Escrig*

Alicia Gil*

Lydia Gómez*

Oliva López*

* Gemma Escrig: Coordinadora de la Unidad Técnica del Proyecto Equal *Mass-Mediación*.

* Alicia Gil: Coordinadora General del Proyecto Equal *Mass-Mediación*.

* Lydia Gómez: Miembra del Comité de Pilotaje del Proyecto Equal *Mass-Mediación*.

* Oliva López: Coordinadora de la Agrupación Territorial de Andalucía del Proyecto Equal *Mass-Mediación*.

PRIMER RESULTADO: MEMORIA DEL PROYECTO

Gemma Escrig
Alicia Gil
Lydia Gómez
Oliva López

ras mantener diferentes reuniones de trabajo en las que se acordó que había una voluntad conjunta por participar en la convocatoria de las Iniciativas Comunitarias de Empleo Equal, ya que tenían la necesidad y el interés, manifiesto, de trabajar por la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres y que consideraban que la propuesta de proyecto presentada por la Universitat Jaume I respondía tanto al interés como a las necesidades de las organizaciones representadas, se realizaron los procesos de investigación que dieron forma a los objetivos señalados en la hipótesis del proyecto, modificando incluso algunas de sus premisas iniciales tras contrastarlas con las informaciones y los datos que se iban recabando.

Una vez realizadas las investigaciones, se realizó la primera memoria del proyecto para lo cual se creó una comisión que tuvo dos reuniones de trabajo antes de emprender la redacción definitiva de la memoria, que fue presentada y que tras ser aprobada, hubo que rehacer ajustándola al nuevo presupuesto y a la asociación transnacional definitiva. Dichos ajustes se realizaron, tal y como estaba establecido, durante la Acción 1, siendo resultado de los mismos la memoria definitiva que presentamos a continuación:

**MEMORIA DEL
PROYECTO EQUAL
MASS-MEDIACIÓN,
PRESENTADA POR LA
RED PLURIREGIONAL
ALDABA**

A) PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO:

Con la entrada en el siglo XXI y en la Sociedad de la Información, la Unión Europea ha puesto de manifiesto, en diferentes documentos, programas e iniciativas, la necesidad de crear y experimentar organizaciones reticulares que faciliten la puesta en práctica de experiencias con objetivos comunes, implementadas en diferentes ámbitos y situaciones, garantizando, a través de una estructura organizativa en forma de red, no sólo la ejecución de paquetes de acciones conjuntas, diseñadas y realizadas para la consecución de unos mismos fines, sino también el transvase sistemático y continuo de buenas prácticas, la elaboración de materiales realizados en colaboración y unificados, la apertura de procesos de evaluación compartida, la aplicación de metodologías comunes, así como la puesta en juego de medidas de capacitación que aseguren el empoderamiento de las partes implicadas en lo que a la toma de decisiones hace referencia.

Este tipo de propuestas ocupan un papel relevante en las iniciativas de empleo EQUAL y, por ello, el contexto organizativo del proyecto *Mass-Mediación*, que presentamos en esta memoria, se sostiene desde la puesta en práctica de una organización en Red, Agrupación de Desarrollo Geográfico denominada *Red Aldaba*, cuyo carácter pluriregional (puesto que las siete Agrupaciones Territoriales (AT) -nudos/socios que integran el núcleo duro de la Red-, están ubicadas en siete comunidades autónomas diferentes) es el factor que determinará el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como herramientas indispensables para establecer una interrelación sistemática, que permita alcanzar los objetivos del proyecto y que faciliten la participación democrática e igualitaria en la toma de decisiones. En ambos sentidos -poner en marcha una organización en Red, activa, dinámica y vertebrada en torno a objetivos, métodos y materiales de trabajo comunes, así como utilizar las TIC como herramienta fundamental de trabajo facilitadora de la toma de decisiones conjuntas-, el contexto que inicia la puesta en marcha del proyecto *Mass-Mediación*, desde su planteamiento, supone trabajar desde dos propuestas innovadoras esenciales para su desarrollo.

Por otra parte, el proyecto *Mass-Mediación*, se ha diseñado tras realizar un estudio (en cada uno de los territorios donde se ubican las AT (nudos-socios) que integran el núcleo duro de la Red, es decir de la ADG) cuyos resultados señalan que, en ocasiones, las instituciones públicas ponen en marcha servicios y recursos que o bien no se ajustan a las necesidades de las personas a las que van dirigidos, o bien tales personas no tienen conocimiento de su existencia. Del mismo modo, las instituciones adolecen a veces de falta de coordinación, dándose la paradoja de que coinciden solapándose en la creación de servicios o en el diseño de proyectos que se entienden provechosos, mientras que faltan recursos para activar otros igualmente necesarios. Todo lo expuesto conlleva un despilfarro de bienes y recursos que podría evitarse.

Así mismo, el resultado de los diferentes estudios ha desvelado que, en el marco asociativo, la falta de coordinación entre asociaciones junto a la escasez de recursos dificulta la realización de acciones y actividades de mayor alcance. Sin embargo, consideramos que dichas actividades, de realizarse conjunta y coordinadamente (por ejemplo la edición de una revista), verían incrementadas sus posibilidades de actuación y su proyección pública. Igualmente, se ha detectado que dentro del campo de actuación de diferentes asociaciones, ONG, etc. que trabajan sobre sectores de población afectados por la desigualdad, la integración de las personas con «dificultades» se trata sin atender las diferencias existentes entre hombres y mujeres a la hora de facilitar u obstaculizar su integración en cualquier campo (social, laboral, cultural), de manera que se articulan soluciones y propuestas generalistas que no suelen estar enfocadas desde la perspectiva de los géneros, aun cuando los resultados de los diferentes estudios evidencian que las mujeres sufren una doble discriminación y desigualdad: la devenida de su condición sexual junto a la que le venga dada por el grupo al que pertenezca.

Otra información que se ha tenido en cuenta en el diseño del proyecto *Mass-Mediación*, es que si bien la igualdad de oportunidades es una exigencia presente en todas las políticas empleo y de desarrollo de RRHH, para muchas entidades la materialización de las mismas supone un esfuerzo añadido, cuando no un obstáculo, ya que muchas veces no se dispone de orientaciones claras acerca de cómo introducir la perspectiva de género, o qué medidas acometer para conseguir esa igualdad en el mercado de trabajo.

En este contexto, hemos considerado que se hace necesaria una estructura que indague sobre las necesidades, carencias y deseos de la población, de las empresas y de las instituciones, incorporando la perspectiva de género, de modo que se contribuya a fomentar las interrelaciones, a mejorar las acciones institucionales (de manera que se ajusten

a la situación de la ciudadanía y que se coordinen entre sí), a economizar recursos y a corregir las situaciones de desigualdad, desde la especificidad de cada persona, así como la observación activa de la aplicación correcta de las políticas de igualdad de oportunidades, fundamentalmente en lo que se refiere a los factores de empleabilidad. A partir de estas indagaciones se obtendrá información de fuentes primarias (directas) y secundarias (indirectas), consiguiendo lo que denominamos *información informada*. De ésta se desprenden diferentes alternativas que bien se pueden difundir a las partes afectadas o bien elegir las que más les convenga para articular soluciones concretas a problemas concretos. Así mismo, la puesta en marcha de estas estructuras permitirá y facilitará la progresiva capacitación de las personas, y los sectores poblacionales periféricos, para participar en la toma de decisiones respecto a la búsqueda y arbitrio de soluciones en relación con los problemas que les afectan, cualquiera que sea su sexo u otra condición de discriminación y desigualdad, actuando como mediadoras entre quienes tienen los problemas y quienes están en condiciones de contribuir a su resolución.

Si bien es cierto que la mediación se está trabajando con muy diferentes contenidos y en ámbitos distintos, el enfoque aportado en este proyecto la sitúa desde una perspectiva innovadora, pues la asocia no sólo a la idea de interceder, sino que esta intercesión se aplica a la mejora de la calidad de vida, trabajo, etc. y, lo que es más innovador, a la rentabilización de los recursos públicos de todo orden y a la participación de las personas en la gestión de los recursos públicos ya que estos se adaptarían a las necesidades reales.

Además, el carácter innovador del concepto de mediación propuesto, podría concretarse en:

- Una rigurosa conceptualización teórica, con definiciones claras y explícitas.
- Una metodología de la investigación-acción, aplicada desde una amplitud de campo, que garantiza tanto la transferencia continua, viva, de buenas prácticas, como el control de las actuaciones.
- Una rentabilización de recursos crematísticos, humanos, estructurales, prácticos y metodológicos.
- Un aumento en la participación de la ciudadanía.
- La apertura de vías de coordinación entre las instituciones, entidades, empresas, ...
- La garantía de que el enfoque de género va a vertebrar cada una de las actuaciones.

Todo ello implementado y gestionado por una organización en Red, sostenida por las TIC, en la que todos los miembros están capacitados para tomar decisiones, de manera que se garantiza la puesta en marcha, desde la diferentes experiencias aportadas, de un proceso continuo de transferencia de buenas prácticas, aplicación inmediata de éstas y el control del proceso de implementación que se da, desde la propia configuración del proyecto hasta el final del mismo, entre los integrantes de la Red y los RR HH de los que se dispone. De esta manera, se garantiza su difusión a todos los ámbitos de intervención a los que se llegue desde la puesta en marcha del proyecto, así como la creación sistemática de materiales, recogiendo desde el principio tanto la experiencia de activación de esta organización en Red, innovadora por cuanto trasciende los límites de las redes existentes que se suelen sostener desde el transvase de información generalista, como las actuaciones promovidas por la misma y difundida por los *mass-media*.

1.- ESTUDIO DE LA SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS PROBLEMÁTICAS DE DESIGUALDAD Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL TERRITORIO O SECTOR EN EL QUE SE VA A LLEVAR A CABO EL PROYECTO

1.1 Descripción de las características socioeconómicas de las zonas de intervención.

El proyecto se plantea con carácter plurirregional atendiendo al objetivo de configurar una red interregional, coordinada, de estructuras de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo que, en base al diseño e implementación de una metodología común de «*investigación - mediación*» y al intercambio de información, experiencias y resultados, permita la transferencia de experiencias realizadas desde dichas estructuras a otros territorios.

La zona de intervención del proyecto corresponde a diferentes territorios del Estado Español ubicados en siete CC.AA.: Andalucía, Castilla La Mancha, C.A. de Ceuta, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid y Navarra.

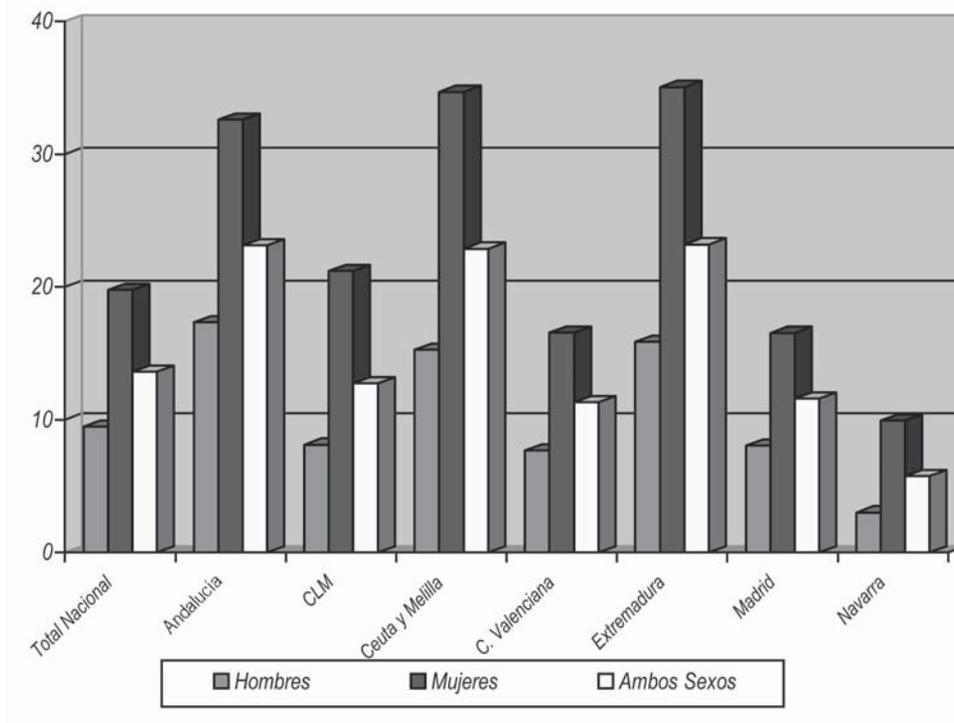
Si bien las actuaciones del proyecto se materializarán en los territorios de actuación de las diferentes entidades miembros de la A.D. (ámbito local, comarcal y/o provincial), estas actuaciones tienen como objetivo incidir en las políticas regionales de

empleo de dichas CC.AA. y, por extensión, en las políticas generales de empleo de ámbito nacional y europeo, lo que nos lleva a plantear el proyecto a partir del análisis de las características socioeconómicas de éstas CC.AA. que, atendiendo a la descripción de las características socioeconómicas de las zonas donde se intervendrá a través del proyecto que se propone, que abarca tanto zonas rurales como urbanas, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Economía poco diversificada e industrializada.
- Dependencia de sectores tradicionales no modernizados.
- Tejido empresarial poco desarrollado y/o en proceso de declive.
- No aprovechamiento del potencial económico que brindan los nuevos yacimientos de empleo.
- Importante envejecimiento de la población, cuyos efectos recaen, no solo en la economía de la zona, sino también en el colectivo femenino que ve aumentada sus responsabilidades familiares no compartidas con el hombre.
- *Segregación de género en cuanto a las cualificaciones en titulaciones y especialidades formativas, siendo las «tradicionalmente femeninas» las que están amenazadas con altas tasas de desempleo y precarización profesional.*
- Elevados niveles de inactividad y desempleo entre las mujeres.
- Importantes cotas de segregación ocupacional por razón de género tanto a nivel horizontal como vertical.
- Escasa representación de las mujeres en órganos decisorios o de responsabilidad.
- Arraigo cultural de los roles tradicionales hombre / mujer.
- No corresponsabilidad de hombres y mujeres en el desempeño de las obligaciones familiares.
- Inexistencia de recursos y servicios de cuidado y atención a personas dependientes que se adapten a las necesidades de las mujeres trabajadoras fuera del ámbito doméstico, facilitando la conciliación de vida familiar y profesional.
- Inexistencia de canales para que la población transmita a las instituciones sus necesidades, por lo que las actuaciones, servicios y recursos ofertados desde las distintas instituciones no siempre responden a un enfoque de abajo-arriba.
- Inexistencia de mecanismos y dispositivos interinstitucionales para el transvase de información y coordinación de actuaciones, produciéndose situaciones de solapamiento y/o carencia de recursos adaptados a las necesidades de la población.
- Mantenimiento de los estereotipos ligados a la división sexual del trabajo

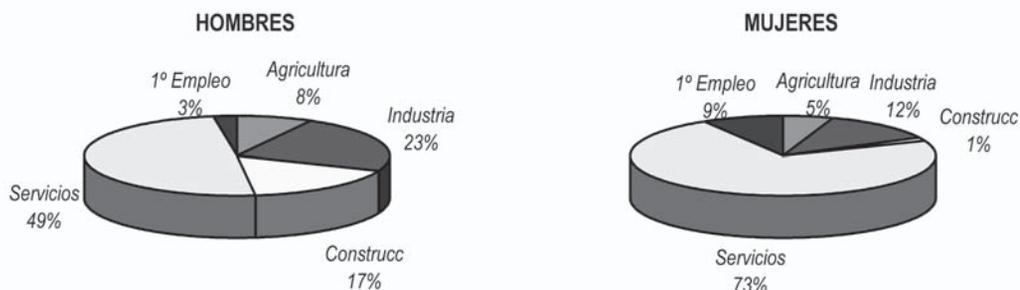
1.2 Datos estadísticos relacionados con el empleo, desagregados por género.

Gráfico 1: Tasas de actividad por sexo (en %)



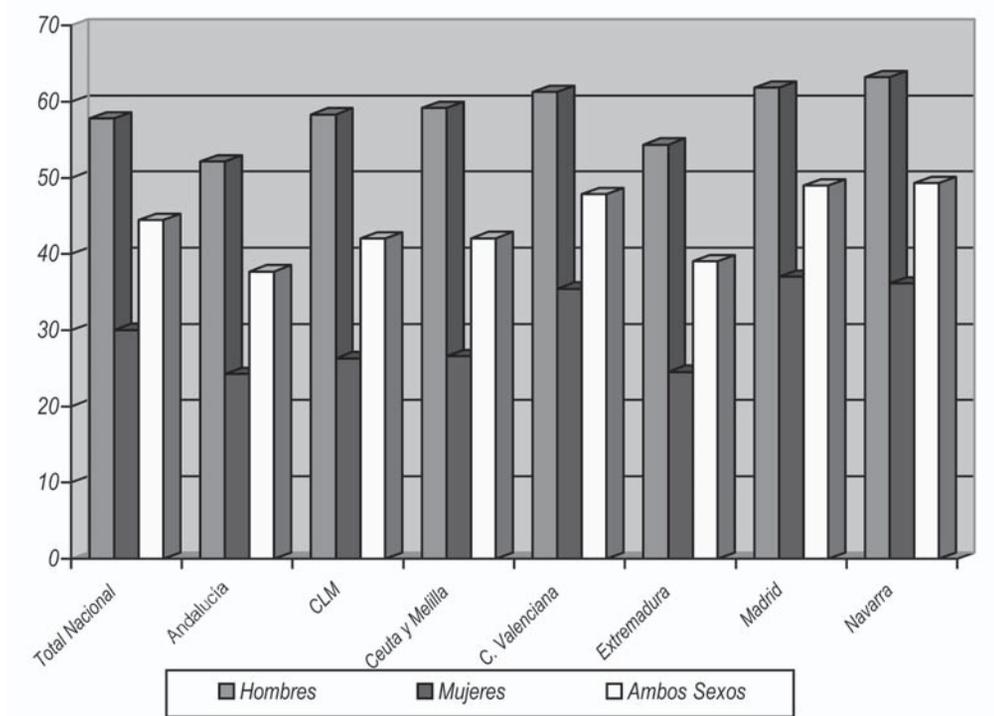
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 2: Distribución de la población activa por sectores económicos (Total nacional)



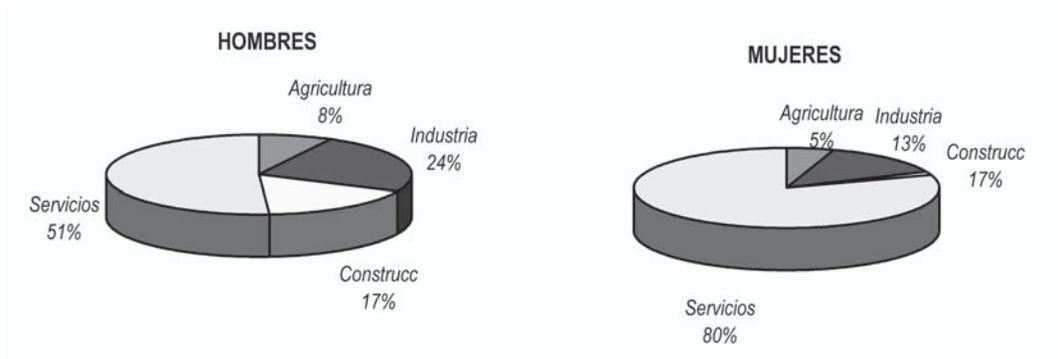
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 3: Tasas de empleo por sexo (en %)



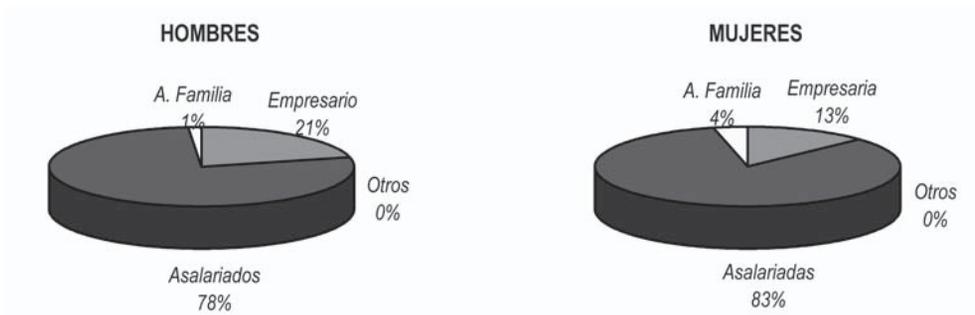
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 4: Distribución de la población ocupada por sectores económicos (Total nacional)



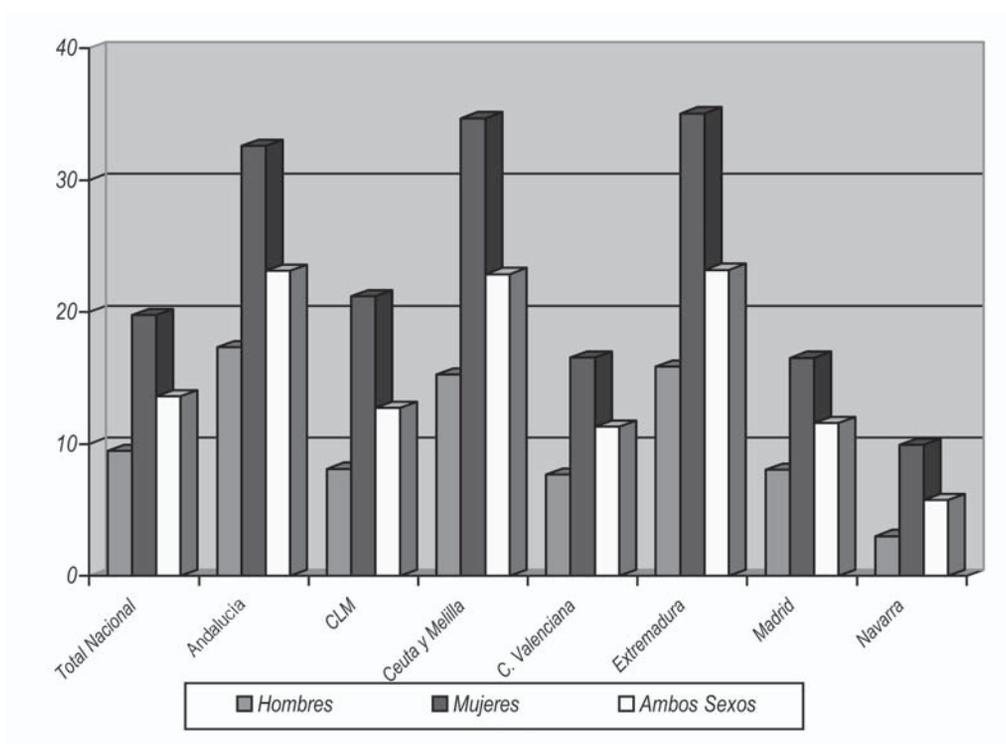
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 5: Distribución de la población ocupada por situación profesional (Total nacional)



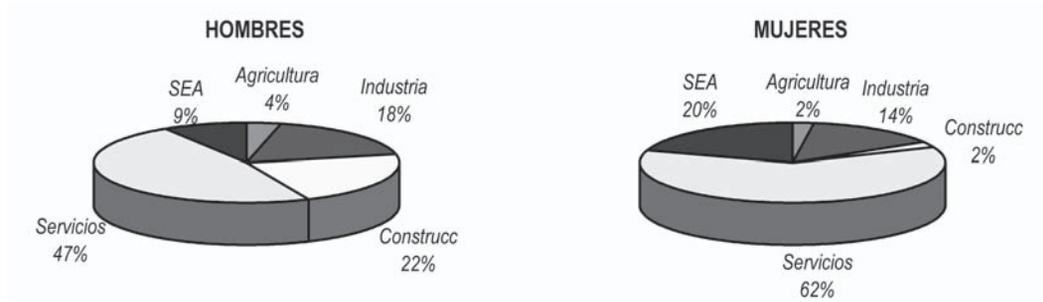
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 6: Tasas de paro por sexo (en %)



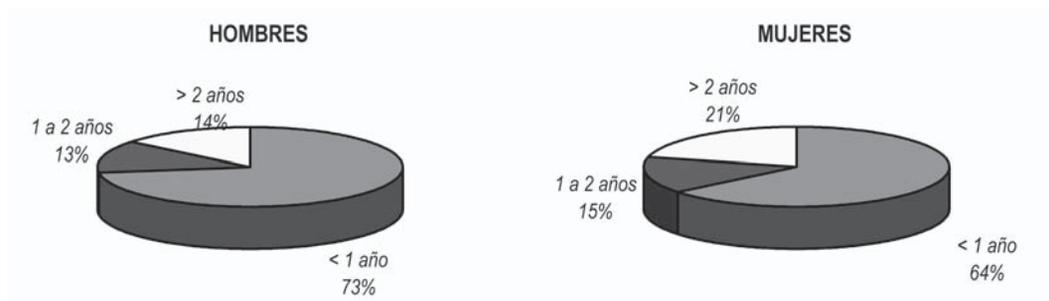
Fuente: EPA - INE. Cuarto Trimestre 2000

Gráfico 7: Distribución del paro registrado por sectores económicos (Total nacional)



Fuente: INEM. Marzo 2001

Gráfico 8: Distribución del paro registrado según su duración (Total nacional)



Fuente: INEM. Marzo 2001

1.3 Descripción de las principales situaciones de desigualdad y/o discriminación.

Las principales situaciones de desigualdad y/o discriminación que viven las mujeres en nuestro país, pese a los cambios positivos que ha habido en las últimas décadas, afectan a la existencia de obstáculos importantes para la plena igualdad en el empleo de hombres y mujeres, que son comunes a todo el territorio nacional y, por tanto, comunes a cada uno de los territorios sobre los que vamos a trabajar desde la ADG plurirregional, Red Aldaba, siendo las más relevantes las siguientes:

- Dificultades para encontrar empleo en igualdad de condiciones que sus homólogos varones en mujeres que si bien tienen un *curriculum vitae* excelente, están en edad productiva en lo que a fertilidad hace referencia.
- Dificultades para encontrar pleno empleo en mujeres con cargas familiares.

- Depreciación salarial en empleos «feminizados» o tradicionalmente tipificados como femeninos.
- Desequilibrio salarial entre hombres y mujeres, en el desempeño de una misma actividad y/o funciones.
- Dificultades por parte de las mujeres para competir en igualdad de condiciones en el acceso a empleos tradicionalmente tipificados como masculinos.
- Dificultades de las mujeres para salir de un entorno laboral de economía sumergida, debido a la adaptabilidad de ésta para compatibilizarla con las tareas domésticas y las cargas familiares.
- Dificultades de las mujeres para compatibilizar profesiones y cargos implicados en la toma de decisiones con la vida familiar, debido al uso de los tiempos.
- Ausencia de servicios de atención y cuidados adaptados y complementarios entre los horarios laborales y/o profesionales y las tareas domésticas y familiares.
- Dificultades y ausencia de dispositivos y recursos para «romper» el techo de cristal.
- Excesiva segregación del mercado de trabajo en relación con el sexo de las personas, que igualmente afecta a los procesos de formación y cualificación profesional.
- Escasa atención al enfoque de género y a la implementación del *mainstreaming* en aquellas políticas, medidas, etc. encaminadas a corregir las condiciones de desigualdad de grupos poblacionales o personas desfavorecidas (discapacitadas/os, inmigrantes, jóvenes, etc.).
- Transmisión de modelos y estereotipos a través de los *mass-media* y la publicidad que alimentan y legitiman la desigualdad entre mujeres y hombres.
- Ausencia de canales, estables y fluidos, de interlocución entre la población civil y sus representantes públicos.
- Escasez de canales, estables y fluidos, en las entidades de interlocución social y sus representantes, entre las mujeres empleadas y los empleadores.
- Otras.

2.- POLÍTICAS DESARROLLADAS EN CADA TERRITORIO

2.1 Análisis de las políticas generales desarrolladas en cada territorio o sector, con especial referencia a los programas nacionales y regionales.

Conforme a la estrategia coordinada de empleo y lucha contra el desempleo

de la Unión Europea, definida en la Cumbre de Luxemburgo, que establecía los cuatro pilares básicos que deberían orientar la política de los Estados miembros en su lucha contra el desempleo, las distintas regionales que conforman el Estado Español han desarrollado Planes y/o Acuerdos Regionales de Empleo que, basados en las directrices emanadas de dicha cumbre, preveían la articulación y puesta en marcha de dispositivos, recursos y actuaciones encaminados a:

- Consolidar la estrategia de actuación basada en el desarrollo de políticas activas de empleo.
- Apoyar la estabilidad en el empleo.
- Impulsar la actividad de las pequeñas y medianas empresas.
- Reforzar la política de igualdad entre hombre y mujeres y conciliar la vida laboral y familiar.

Con los mismos objetivos y estructurado, también, conforme a las directrices y pilares de la Estrategia Europea de Empleo, el Estado Español definió el Plan de Acción de Empleo para el Reino de España.

Para conseguir estos objetivos, tanto la Administración Central como las distintas Administraciones Autonómicas, han planteado diferentes líneas de actuación encaminadas al fomento y mantenimiento del diálogo social, al fomento de la formación a lo largo de toda la vida activa de los/as trabajadores, a la promoción de la igualdad de oportunidades, al fomento del empleo, al apoyo al empleo de grupos en situaciones de especial dificultad, y a conseguir la adaptación y mejora del Servicio Público de Empleo, con el objetivo último de contribuir a la creación de más empleo y de mejor calidad.

En el marco de estos Planes se desarrollan programas concretos de política activa de empleo que, si bien presentan ciertas diferencias atendiendo a las particularidades que se dan en cada región, básicamente suelen coincidir tanto en sus objetivos como en sus planteamientos. Así estamos asistiendo a la proliferación de servicios y recursos tales como:

- Ayudas e incentivos a la contratación de los grupos más vulnerables.
- Ayudas e incentivos a la contratación de mujeres en profesiones sub-representadas
- Ayudas a la inversión.
- Ayudas a la economía social.
- Programas de integración laboral.
- Programas combinados de formación y empleo.

- Programas de formación ocupacional para desempleados/as.
- Programas de formación continua y reciclaje para trabajadores/as en activo.
- Programas de fomento de los nuevos yacimientos de empleo.
- Servicios de información y orientación laboral.
- Centros y servicios de información y orientación laboral para la mujer
- Agencias de Desarrollo Local.
- Servicios Públicos de Empleo.
- Acciones IOBE.
- etc.

A favor de las políticas que vienen desarrollándose hay que resaltar:

- La importancia del diálogo social, de forma que desde las Administraciones Central y Autonómicas se está fomentando la participación e implicación de los distintos interlocutores sociales en el diseño y elaboración de las políticas activas de empleo a través del desarrollo de pactos territoriales, acuerdos sectoriales, etc., lo que sin duda dota a estas políticas de un valor añadido en la medida en que se plantean desde la negociación y el consenso intentando responder a los intereses y necesidades de los agentes sociales.

- La preocupación, que a juzgar por los objetivos de dichas políticas, se desprende en cuanto al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promoción de la conciliación de vida familiar y laboral. Así, las mujeres han pasado de ser las grandes olvidadas a convertirse en uno de los objetivos prioritarios de dichas políticas de empleo, desarrollándose diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades.

- La dotación de servicios, dispositivos, recursos materiales y humanos, etc., que el desarrollo de dichas políticas ha supuesto y los consiguientes efectos en lo que a desarrollo económico y social se refiere.

Sin embargo, del análisis de la puesta en marcha y desarrollo de dichas políticas se desprenden también aspectos sobre los que es necesario incidir mediante iniciativas y programas que permitan la puesta en marcha de experiencias innovadoras:

- A pesar de las medidas puestas en marcha, la participación activa de las personas y/o grupos desfavorecidos en los procesos de toma de decisiones e interlocución continúa siendo, en la práctica, difícil de promover y garantizar por parte de las administraciones públicas y los interlocutores sociales, dados los mecanismos puestos en marcha e institucionalizados. La interrelación e interacción es, por tanto, prácticamente

inexistente. Es decir, las fórmulas de mediación que activen y promuevan la participación activa de la sociedad civil y las personas afectadas desde la investigación, indagación y detección de necesidades no están contempladas, ni incorporadas institucionalmente, como fórmulas posibles complementarias para favorecer y promover el empleo entre aquellas personas (tal es el caso de las mujeres) que continuamente quedan fuera de los parámetros cíclicos de evolución en el empleo, por encontrarse, sistemáticamente, también desfavorecidas en los procesos de intervención e interlocución.

- Se constata la escasez de programas o proyectos que fomenten la interregionalidad y el trabajo en red, y que permitan la utilización de metodologías comunes que permitan un desarrollo básicamente común y, a la vez, específicamente diferenciado en cada una de las regiones o comunidades. La utilización de metodologías diferenciadas hace posible el análisis cuantitativo y cualitativo diferenciado, pero no permite el análisis comparativo de aplicación de metodología, de resultados, de buenas prácticas, etc.

- Los programas de formación y empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, etc.), si bien su diseño responde a una filosofía y metodología adecuada a las necesidades del mercado, en la práctica, suelen convertirse en instrumentos finalistas entendidos por el alumnado como un empleo en sí mismo y no como un medio para el desarrollo de una carrera profesional. Por otra parte, se dan importantes situaciones de discriminación de las alumnas de cursos sobre actividades y ocupaciones consideradas tradicionalmente masculinas.

- En lo referente a las acciones de orientación laboral (acciones IOBE) los modelos existentes no se adecuan a las características y necesidades de la población. Desde el Servicio Público de Empleo se impone la incorporación de servicios de orientación «agresivos» que están generando actitudes de rechazo por parte de las personas desempleadas.

- Las medidas específicas para fomentar la contratación de mujeres en las profesiones en las que se encuentran subrepresentadas muestran un contrastado fracaso a juzgar por sus resultados.

- Muchas de las políticas a favor de la igualdad de las mujeres son diseñadas desde arriba sin tener en cuenta las especificidades de cada territorio (producto de procesos de indagación de necesidades), lo que da lugar a una falta de eficacia de las mismas con el consiguiente desperdicio de recursos y esfuerzos. Así por ejemplo, los Centros de Información y Orientación a la Mujer, institucionalizados en muchos de nuestros territorios,

realizan su trabajo «desde dentro», es decir, no realizan un auténtico trabajo de campo basado en la detección de situaciones de necesidad, indagación de sus causas y provisión de soluciones adaptadas a dichas necesidades.

- Buena parte de los programas, planes, y/o políticas están diseñados de modo que los cambios y/o situaciones de desigualdad están predefinidas desde un inicio, sin que se prevean mecanismos de indagación que les hagan ajustarse a las necesidades, tanto de las personas y grupos vulnerables como de las entidades o instituciones, de modo que permitan la interrelación para detectar soluciones complejas que beneficien a todos y cada uno de los agentes y personas implicadas.

- Por último, se aprecia la falta de coordinación e integración de los distintos servicios, dispositivos y recursos que, gracias a estas políticas, se han implementado, lo que da lugar, en unas ocasiones, al solapamiento y desperdicio de esfuerzos y recursos, así como a la ausencia de soluciones en otros. Se plantea, por tanto, la necesidad de articular dispositivos de coordinación/mediación entre instituciones, entidades, empresas y personas que actúen tanto en sentido bidireccional como interdireccional, promoviendo la coordinación y economización de los recursos asignados.

En este sentido, y atendiendo a las recomendaciones que se desprenden del Consejo Europeo de Tampere y del Consejo Europeo de Lisboa, en lo relativo a la necesidad de intensificar los esfuerzos destinados a integrar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo, así como a la conveniencia de garantizar el diálogo y la colaboración entre administraciones y agentes sociales y económicos, se plantea el presente proyecto de fomento y experimentación de la metodología de «investigación-mediación» que, abordándose desde una red de amplio efecto, se establece como una medida de carácter complementario a las medidas y políticas públicas invertidas en materia de empleo.

2.2.- Descripción de otras líneas de actuación en materia de recursos humanos llevadas a cabo, bien por los socios de la AD, bien por otras entidades, a través de las iniciativas o programas comunitarios o nacionales.

Centrándonos en el análisis de las actuaciones desarrolladas a través de las anteriores Iniciativas ADAPT y Empleo, germen de la actual Iniciativa EQUAL, es importante señalar que las experiencias desarrolladas han contribuido, en gran medida, al desarrollo económico y social de los territorios donde se han puesto en marcha, a la vez que han servido para aportar «pistas» sobre

las intervenciones y líneas de actuación a seguir, en materia de empleo y recursos humanos, permitiendo la identificación de necesidades, buenas prácticas y lecciones aprendidas que sin duda se tienen y tendrán presentes en el diseño de la actual y de las futuras Iniciativas Comunitarias.

Sin embargo, del análisis de las actuaciones puestas en marcha a través de ADAPT y Empleo se desprende también que, en muchas ocasiones, las acciones de promoción de empleo y recursos humanos, puestas en marcha durante los períodos 1992/94, 1995/97 y 1998/2000, si bien han tenido incidencia durante el desarrollo de las medidas, a la finalización de las vías de financiación y, por tanto, de los proyectos han devuelto a las personas beneficiarias a sus situaciones anteriores, ya que las medidas adolecen de falta de continuidad de sus efectos y resultados. Así, la escasez de programas con capacidad de continuidad ha demostrado la necesidad de plantear experiencias que prevean dispositivos de transferencia que den permanencia a los mecanismos experimentados. Partiendo de esta filosofía, se plantea el presente proyecto que pretende no sólo complementar las actuaciones desarrolladas con las Iniciativas anteriores, sino también consolidar fórmulas, metodologías y estructuras, destinadas a la coordinación y complementariedad en sí mismas, que puedan ser transferidas a las políticas generales y por consiguiente a otros territorios, para lo cual se parte de un enfoque interregional que se entiende facilitador desde sí mismo de dicha transferencia.

Por otra parte, el Tratado de Amsterdam reconoció que el problema del desempleo era una cuestión de interés común para el conjunto de la UE, lo que propició una nueva iniciativa basada en la estrategia coordinada dirigida a impulsar el empleo y establecer un proceso de supervisión multilateral mutua. Este enfoque se plasma en el art. 127 del Tratado de la Comunidad Europea que establece que, al formular y aplicar todas las políticas y medidas comunitarias, se deberá tener en cuenta el objetivo de un alto nivel de empleo.

La Estrategia Europea de Empleo, que marca las directrices y pilares básicos de las políticas nacionales y regionales de empleo, a los que ya se ha hecho referencia, es cada vez más consciente del papel de los agentes locales y de las oportunidades existentes a nivel local para fomentar el empleo. Así, la interlocución y mediación entre los diferentes agentes implicados: administraciones, empresas, organizaciones del tercer sector, interlocutores sociales, organizaciones no gubernamentales, etc., se hace necesaria para coordinar las actuaciones y actividades aplicando enfoques integrados. Todas las partes, en todos los niveles, tienen responsabilidades que asumir y deben dar su aportación para desarrollar fórmulas de valor añadido a las decisiones tomadas en los niveles superiores.

Así pues, desde el ámbito comunitario, la política de empleo ya no es considerada una preocupación exclusiva de los responsables políticos y los agentes económicos, sino algo que afecta ahora al conjunto de la sociedad, lo que hace necesario implementar fórmulas que garanticen la coordinación entre los agentes sociales y los distintos niveles institucionales. La creación de dispositivos de mediación e interlocución, que reúnan a todas las fuerzas y agentes implicados de un área, debe considerarse, por tanto, una condición esencial para el éxito de las estrategias locales de fomento del empleo que permitirá el diseño de estrategias basadas en el análisis e indagación de las necesidades reales a fin de generar soluciones apropiadas y adaptadas conforme a un enfoque ascendente.

3.- COMPOSICIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO GEOGRÁFICO PLURIREGIONAL

3.1.- Descripción de las entidades que componen la AD. Características de la entidad designada como representante, en especial las referidas a su capacidad para gestionar fondos públicos. Indicación de las entidades que ostentan las competencias de control si no las ejerce la entidad representante.

En Andalucía: Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca de Sierra Mágina (ADRSM).

La Asociación para el desarrollo Rural de Sierra Mágina, es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1.993 por iniciativa de los 15 ayuntamientos que conforman la Comarca de Sierra Mágina; su identidad se refuerza en 1.995 con la incorporación de un grupo importante de empresas y particulares del sector privado de todos los municipios, así como de entidades de carácter público y asociaciones, contando en la actualidad con 180 socios/as. Su ámbito de actuación son los 15 municipios y 4 pedanías que conforman la comarca. Desde 1995 viene gestionando diferentes programas tanto europeos como estatales, regionales y provinciales. Su principal objetivo es mejorar la calidad de vida de la persona en el territorio a través del desarrollo integral de la comarca en el marco de un desarrollo sostenible y desde la igualdad de oportunidades

En Castilla-La Mancha: Dirección General de la Mujer.

La Dirección General de la Mujer es un órgano directivo de la Consejería de Bienestar Social, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tiene entre sus funciones las siguientes:

- a) Cooperación con las Administraciones Públicas para la implantación de políticas de acción positiva, que faciliten la plena incorporación de la mujer a la vida social.
- b) Prestación de servicios para la promoción de la mujer y en particular, los dirigidos a las que tengan especial necesidad de ayuda.
- c) Gestión y ejecución de los programas presupuestarios asignados.
- d) Apoyar el asesoramiento de las mujeres y de otros colectivos sociales que trabajen por conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.
- e) Ejecución de Programas dirigidos a la mujer en coordinación con las políticas de la Unión Europea.
- f) Cuantas otras determine la normativa vigente o le sean delegadas.

En Ceuta: Asociación de Mujeres Vecinales de Ceuta.

La Asociación de mujeres vecinales inscrita en la Ciudad autónoma de Ceuta perteneciente a la F.P.A.A.V.V., cuya naturaleza jurídica es sin ánimo de lucro, con CIF nº G-51000859, sita en la Bda/O'Donell bajo II (mercado) y representado por Rabea Mohamed Tomsí, cuyo ámbito de actuación está en la ciudad autónoma de Ceuta, destinada fundamentalmente a ayudar y orientar a las mujeres de esta Ciudad.

En la Comunidad Valenciana: Universitat Jaume I de Castellón (UJI). Entidad Representante.

La Universidad Jaume I de Castellón es un centro público de enseñanza superior e investigación, creado en 1991, que persigue el desarrollo social, económico y cultural de la sociedad de su entorno mediante la creación y transmisión de conocimientos.

La Universidad Jaume I es una institución de derecho e interés público, con personalidad jurídica propia, al servicio de la sociedad en el ámbito del estudio, la docencia y la investigación.

Así mismo, desde el desarrollo de iniciativas comunitarias anteriores, se ha generado una Red Institucional, integrada por 53 Municipios y entidades, sobre las que se viene trabajando de forma regular en relación con los problemas que afectan a los diferentes entornos.

Por sus características y naturaleza jurídica, es una entidad con capacidad para gestionar subvenciones públicas.

En Extremadura: Fundación Arcángel San Miguel (ASMI).

La Fundación Arcangel San Miguel es una entidad sin ánimo de lucro, fue constituida en el año 1999, con la finalidad de contribuir al desarrollo y promoción integral en el ámbito cultural, laboral y moral de todas aquellas personas o colectivos de la ciudad de Zafra y su comarca necesitados de ayuda con carácter benefico-social. Las actividades principales son: formación, asesoramiento e información que viene desarrollando con sus propios recursos.

Desde su creación ha colaborado con el proyecto Horizon desarrollado en Zafra.

En la actualidad, está poniendo en funcionamiento un servicio de información para todas aquellas personas que se encuentran en edad laboral y busquan empleo, con el fin de asesorarlas, formarlas, prepararlas para que encuentren ese puesto de trabajo adecuado a su *curriculum* profesional.

En la Comunidad de Madrid: CEPYP-UNO.

Cepyp-Uno es una asociación sin ánimo de lucro de ámbito estatal fundada en 1977, constituida alrededor de la escuela de formación de psicoanalistas, dentro de sus muchos objetivos y actividades podemos señalar: fomentar el avance, estudio, práctica e investigación del Psicoanálisis en sus vertientes teóricas, clínica y de formación; organizar y fomentar cursos, seminarios, conferencias, congresos, ateneos, reuniones, coloquios...; difundir, por los medios oportunos, los temas que afectan a la problemática de las áreas antes mencionadas; formar un centro de documentación con el material impreso y audiovisual que facilite información especializada; desarrollar actividades generales y particulares en el campo de la acción social, encaminadas especialmente a la atención a colectivos desfavorecidos y al desarrollo y el bienestar de la comunidad; organizar programas de información, orientación atención, investigación y formación relacionados con la problemática de la mujer, tendentes a promover la igualdad de trato y oportunidades, que ayuden a la solución de los conflictos que puedan surgir en las relaciones sociales, familiares y con el medio, prestando especial atención a la problemática de los malos tratos y abusos... En este sentido viene desarrollando programas con distintos municipios de la Comunidad de Madrid.

En Navarra: Instituto de Promoción de Estudios Sociales- IPES ELKARTEA.

El Instituto de Promoción de Estudios Sociales- IPESELKARTEA es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja en la Comunidad foral de Navarra desde el año 1976.

Su objetivo es la difusión de una cultura comprometida, activa y popular, que

atiende especialmente a la formación personal y colectiva, e implicada en el mundo en que vivimos. Aprendizaje compartido resultado del análisis y del debate, en un intercambio de ideas y experiencias que llevamos a cabo con afán divulgador al tiempo que riguroso y en profundidad.

IPES aborda un abanico amplio de materias: el protagonismo de las mujeres, la política internacional, el pensamiento y la ética, las relaciones humanas, así como temas de historia, literatura, comunicación, relaciones Norte/Sur, y lo hace organizando cursos, jornadas, charlas, cine, exposiciones y desarrollando investigaciones. Además cuenta con el centro de documentación-biblioteca de la mujer y con el centro de documentación en temas internacionales y derechos humanos, estando en relación continua y permanente con la Red de mujeres rurales de Navarra, así como con Emakunde y otras instituciones.

3.2.- Campo de actuación y trabajo desarrollado por los miembros de la AD en relación con las problemáticas detectadas en materia de empleo.

Mediante el siguiente cuadro ofrecemos una visión general de la experiencia de trabajo y las actuaciones desarrolladas en materia de empleo por cada una de las entidades que configuran la Agrupación de Desarrollo:

ENTIDAD	ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y EXPERIENCIA DE TRABAJO																								
	Prospección, Investigación y Análisis						Mejora de los Recursos Humanos					Información y Orientación Laboral				Promoción Económica					Cooperación para el Desarrollo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
A.D.R. Sierra Mágina	x	x	x	x		x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	x	x
Dirección General de la Mujer	x	x				x	x	x		x	x	x	x			x								x	x
Asoc. Mujeres Vecin. Ceuta																									
Universitat Jaume I	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x			x	x	x	x		x		x	x	x
Fundación San Miguel	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x							x	x
CEPYP - UNO				x		x			x	x	x														x
IPES ELKARTEA	x	x		x		x	x	x	x	x	x													x	x

Legenda de códigos

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Investigación de necesidades de las personas desempleadas | 9. Formación post-grado | 17. Formación para el autoempleo |
| 2. Investigación de necesidades institucionales y de organismos | 10. Formación de expertos/as y agentes | 18. Concesión de ayudas y subvenciones al autoempleo |
| 3. Investigación del mercado de trabajo | 11. Formación específica en género e igualdad | 19. Simulación de empresas |
| 4. Investigación en torno a sectores específicos | 12. Orientación laboral para desempleados/as | 20. Acompañamiento al autoempleo para mujeres |
| 5. Investigación de nuevos perfiles profesionales | 13. Formación para la búsqueda de empleo | 21. Cooperación transnacional |
| 6. Investigación específica en torno al colectivo femenino | 14. Gestión de empleo | 22. Cooperación transregional / intraprovincial |
| 7. Formación ocupacional para desempleados/as | 15. Orientación laboral específica para mujeres | 23. Cooperación interinstitucional |
| 8. Formación continua y reciclaje de trabajadores/as | 16. Información/Acompañamiento a promotores/as y empresas | |

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

ENTIDAD	EXPERIENCIA DE TRABAJO							
	NOW	HORIZON	INTEGRA	YOUTHSTART	ADAPT	LEADER	PRODER	OTROS
A.D.R. Sierra Mágina	x		x	x	x	x		x
Dirección General de la Mujer	x					x	x	x
Asoc. Mujeres Vec. Ceuta								
Universitat Jaume I	x							x
Fundación San Miguel		x					x	x
CEPYP - UNO	x							x
IPES ELKARTEA								x

Centrándonos en las actuaciones concretas desarrolladas por las entidades miembros de la ADG en materia de empleo, y especialmente en aquellas que mayor conexión tienen con las problemáticas a abordar a través del proyecto (que se plantea como complemento para dotar a los recursos existentes y por crear de un valor añadido), hemos de destacar, tanto por la experiencia acumulada, como por las lecciones que de ellas han podido aprenderse:

- Los trabajos realizados al objeto de detectar las situaciones de desigualdad y discriminación en el empleo que afectan a los grupos más vulnerables, especialmente a las mujeres.
- La amplia experiencia del conjunto de las entidades en la gestión y desarrollo de acciones formativas a todos los niveles (previa, básica, ocupacional, continua, post-grado, de expertos/as en igualdad, etc.) y desarrolladas atendiendo a un enfoque de género.
- Las actuaciones, servicios y dispositivos creados para la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento a desempleados/as, con especial referencia a aquellos destinados específicamente a las mujeres.
- Las actuaciones, servicios y dispositivos creados para la orientación, asesoramiento, acompañamiento y tutorización de promotores/as, emprendedores/as y empresarios/as, con especial referencia a aquellos destinados específicamente a las mujeres y siempre primando el apoyo de proyecto innovadores.
- La experiencia de trabajo en red y el establecimiento de vínculos de cooperación con otras entidades y agentes sociales para el desarrollo de actuaciones coordinadas de promoción económica y del empleo.

- La incursión en experiencias de indagación y mediación que servirán de base para el establecimiento de una metodología común e innovadora de «investigación - mediación».

3.3.- Mecanismos de colaboración entre las entidades participantes y fórmulas de participación en la toma de decisiones.

La ADG plurirregional *Red Aldaba*, se concibe atendiendo al principio de capacitación de forma que, desde el diseño del proyecto hasta la implementación y evaluación final del mismo, se contempla la participación activa de todas y cada una de las entidades implicadas.

Para articular la colaboración entre las distintas entidades participantes, así como las fórmulas de participación en la toma de decisiones, se ha establecido, con carácter previo al establecimiento formal de la Agrupación de Desarrollo, una propuesta de Reglamento Regulador Inicial (Ver anexos) que, aprobado por unanimidad, contempla las pautas de organización y funcionamiento y que será revisado y signado durante el desarrollo de la Acción 1.

Básicamente los mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones recogidos en este Reglamento son:

- Creación de Agrupaciones Territoriales (AT) en cada uno de los territorios implicados en el proyecto, que activarán redes que engloben a las entidades públicas y privadas que se consideren clave para el desarrollo de las actuaciones del proyecto dentro del territorio.

- Creación de un Comité de Pilotaje, como máximo órgano de decisión y coordinación del proyecto, que estará integrado por representantes de cada una de las AT.

- Creación de una Secretaría del Comité de Pilotaje que tendrá carácter rotativo entre todas las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo.

- Realización de reuniones ordinarias del Comité de Pilotaje con carácter periódico, así como de reuniones extraordinarias en caso de ser necesarias.

- Las decisiones que afecten a la Agrupación de Desarrollo y/o al desarrollo del proyecto serán tomadas en las reuniones del Comité de Pilotaje por votación y mayoría simple de los presentes en la reunión.

- Se considerará un único voto por Agrupación Territorial con independencia del número de entidades que la conformen.

- Creación de una Unidad Técnica (UT) del proyecto que se ubicará físicamente en la entidad designada como representante y estará al servicio de la propia Agrupación de

Desarrollo, del Comité de Pilotaje, de la Secretaría del Comité de Pilotaje, de la Secretaría Transnacional y de las Agrupaciones Territoriales, facilitando la coordinación técnica y control de las actuaciones del proyecto.

- Las tareas de coordinación, intercambio de materiales y comunicación serán facilitadas mediante el uso de las TIC, utilizándolas, igualmente, para el consenso en la toma de decisiones.

3.4.- Descripción del equipo de trabajo que va a desarrollar el proyecto (medios humanos y materiales).

Todas las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo pondrán al servicio del proyecto los medios humanos y recursos materiales de que disponen.

Desde el punto de vista técnico, las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo disponen de personal cualificado con experiencia en gestión y desarrollo de programas de promoción económica y de empleo (técnicos/as de orientación laboral, técnicos de promoción económica, técnicos/as de formación, técnicos/as de investigación, técnicos de planificación y diseño de proyectos, etc.), caracterizados por su formación multidisciplinar en áreas diversas y complementarias: Ciencias Sociales, Investigación y Docencia, Gestión Económica y Empresarial, Ciencias Jurídicas y Políticas, etc. Por otra parte, las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo contratarán, con cargo al proyecto, a aquellos/as técnicos/as que sean necesarios/as para la ejecución y desarrollo de las actuaciones del proyecto como será el caso del personal de la UT del Comité de Pilotaje, de las AT y de las AIMPEI.

En cuanto a los recursos materiales se refiere, las entidades miembros de la Agrupación de Desarrollo cuentan con las infraestructuras básicas necesarias para la puesta en marcha y el desarrollo de las actuaciones previstas, sin embargo y dado que las TIC van a suponer la herramienta fundamental a través de la cual experimentar el desarrollo del proyecto en todos los aspectos que se definirán, se prevé la necesidad de adaptación, renovación y ampliación de los sistemas informáticos que permitan ese desarrollo, de modo integral en cada una de las acciones previstas (servidor de alcance, sistemas comunes coordinados, red tecnológica suficiente, intranet, red interregional, red transnacional, etc.), programas genéricos y específicos, etc., que hacen prever la necesidad de solicitar la ampliación de la elegibilidad permitida por los fondos FEDER.

4.- LECCIONES APRENDIDAS

4.1.- Aprovechamiento de estudios y análisis realizados en Iniciativas anteriores para la definición de las líneas de actuación del proyecto.

Desde el análisis de la estrategia europea de coordinación de las políticas de empleo entre los países miembros, desarrollada por los Planes de Acción para el Empleo, que persiguen la puesta en marcha de una estrategia europea por el empleo más eficaz, que facilite un aumento de las tasas de ocupación, al tiempo que favorezca una progresiva disminución de las tasas de desempleo y, dentro de esta estrategia, el señalamiento de que la formación juega un papel protagonista, como factor de empleabilidad que debe actuar a lo largo de toda la vida de las personas trabajadoras, junto al análisis de los estudios realizados en iniciativas anteriores, realizados desde las aportaciones de documentación básica elaborada por las distintas entidades que integran la ADG se podría extraer que:

- Hay escasez de programas o proyectos interregionales, que trabajen en red, durante todo el proceso de creación, ejecución y finalización, que facilite el empoderamiento de las entidades en cada una de las fases de desarrollo, la utilización de metodologías comunes que permitan un desarrollo básicamente común y a la vez específicamente diferenciado en cada una de las regiones y/o comunidades.

- La utilización de metodologías aplicadas diferenciadas hace posible el análisis cuantitativo y cualitativo diferenciado, pero no permite un análisis basado en los mismos parámetros durante todo el proceso de implementación de los proyectos, es decir un análisis comparativo desde distintas comunidades y a todos los niveles de desarrollo de los proyectos: análisis comparativo de aplicación de metodología, de resultados, de buenas prácticas desde un proyecto y objetivos comunes.

- El propio diseño de aplicación de programas, si bien enriquece otras medidas, carece de instrumentos de observación e indagación, comunes, que permitan la continua atención y revisión a las diferentes situaciones de desigualdad emergentes en los distintos territorios, de modo que puedan aplicarse resultados intermedios y buenas prácticas adquiridas durante los períodos de ejecución de los proyectos en los distintos territorios y ante situaciones similares.

- La mayoría de proyectos desarrollados a la luz de los distintos programas, planes y/o políticas, están diseñados de modo que los cambios y/o situaciones de desigualdad

están predefinidas desde un inicio, pero no prevén mecanismos de indagación capaces de ajustarse a necesidades tanto de personas, colectivos, entidades o instituciones e interrelacionarlas para detectar soluciones complejas que beneficien a todos y cada uno de los agentes y personas implicadas.

- Existen diversidad de agentes: de empleo, de formación, de servicios, etc. habilitados en la aplicación de medidas de su competencia, sin embargo agentes de indagación e investigación continua de necesidades específicas de la población, del empresariado, de las administraciones públicas, etc. son prácticamente inexistentes y cuando se dan, atienden a necesidades de sectores específicos y difícilmente tienen capacidad de abordar globalmente las necesidades generales y específicas del entorno socio-económico-cultural y laboral.

- Las entidades encargadas de la promoción del empleo y en la búsqueda de fórmulas de generación de empleo numérico, facilitan, nuevamente, la exclusión de los circuitos de empleo de aquellas personas más desfavorecidas, dado que justamente se instauran en circuitos permanentes de formación que cada vez les alejan de las salidas profesionales y de empleo adecuadas a sus necesidades: vg. personas con discapacidad, mujeres y jóvenes y personas de más avanzada edad que finalmente renuncian a sus objetivos y calidad de vida en favor de otras más demandadas en los entornos y ciclos activos de empleo remunerado.

- Que el uso de las TIC, en buena parte de iniciativas, se ha venido realizando como recurso informativo y documental sin adentrarse en la utilización del recurso como herramienta de trabajo, ni como soporte fundamental del marco organizativo en lo que al desarrollo de las relaciones trans-regionales y transnacionales se refiere.

4.2.- Aplicación de enfoques y metodologías y utilización de resultados y productos desarrollados en iniciativas anteriores:

Para garantizar la puesta en juego de criterios comunes, la aplicación de enfoques y metodologías, así como la utilización de los resultados y productos desarrollados en iniciativas anteriores, de los que cada miembro de la ADG tenga experiencia y/o información, se iniciará un proceso de adecuación metodológica, teórica y organizativa, abriendo sistemas de formación interna y transferencia de información, en el que participen las estructuras integrantes de la Red *Aldaba*, quienes, a su vez, serán las encargadas de transferir sus conocimientos según las características y peculiaridades de sus experiencias, a través de programas de auto-formación, al resto de miembros que integran la ADG.

B) PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL

5.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROPUESTA

5.1.- Área temática elegida y objetivos de la intervención:

Eje IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Medida 2: Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación del trabajo

OBJETIVO GENERAL DE LA INTERVENCIÓN

Construir una organización plurirregional, estructurada en forma de Red y diversa en su composición, experiencia y ámbito de actuación, vertebrada en torno a la perspectiva de género y articulando un sistema de toma de decisiones que capacite, tanto a sus miembros como a sus respectivas/os beneficiarias/os para detectar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y el desarrollo de la carrera profesional, para analizar sus causas y arbitrar propuestas y soluciones innovadoras ajustadas a las necesidades de la oferta (agentes económicos, sociales y políticos) y de la demanda (trabajadoras/es activas/os y desempleadas/os), estableciendo un puente de interlocución bidireccional y/o multidireccional entre la ciudadanía, sus representantes públicos y los agentes de empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INTERVENCIÓN

1. Poner en marcha y desarrollar una Red de organizaciones diversas, plurirregional, utilizando las TIC como herramienta y soporte de trabajo, capacitadas para participar en la toma de decisiones con el fin de desarrollar, evaluar y transferir el proyecto *Mass-Mediación*.

2. Formar a personas expertas/os en mediación para la promoción de la igualdad en el empleo, como nuevo perfil profesional adaptado a las necesidades de la sociedad del siglo XXI y experimentar su efectividad.

3. Constituir una Red interuniversitaria, en la que estén integradas universidades de las zonas en las que actúen las ADG del proyecto, para que actúen como soporte académico y legitimación de la formación, así como de legitimadoras-mediadoras de la interlocución entre las AIMPEI y los organismos institucionales responsables de implementar la igualdad de oportunidades dando respuestas a las necesidades de las personas y grupos sociales afectados por la desigualdad.

4. Experimentar el nuevo perfil profesional de mediación, a través de la puesta en marcha de Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), desde donde se puedan desarrollar los fines del proyecto sobre cada uno de los territorios donde se ubican las organizaciones que integran la Red *Aldaba*, y en las que se incorporen las/os expertas/os en mediación previamente formadas/os.

5. Transferir experiencias y difundir, sistemáticamente y de manera continua, tanto la información que se vaya generando como las actuaciones y resultados del proyecto en cada una de sus fases, utilizando los *mass-media* (locales y estatales) como una de las vías de sensibilización de la población en su conjunto.

6. Coordinar y movilizar a diferentes agentes implicados en los procesos de generación de empleo, para facilitar y rentabilizar la utilización de los recursos y servicios existentes, desde una perspectiva global, integral y participativa que incorpore el enfoque de género.

7. Promover actuaciones que permitan reducir los desequilibrios existentes por razón de género, eliminar la segregación en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida laboral y profesional.

8. Homologar y consolidar las estructuras de mediación (AIMPEI) experimentadas a través del proyecto, así como transferirlas a otros territorios.

9. Trabajar a través de las Redes Nacionales, asociadas a la ADG plurirregional *Aldaba*, temas como la Igualdad de Oportunidades, las Tecnologías de la Información y de la Comunicación y el Medio Ambiente, incorporándolos como transversales en los programas de formación y en los procesos indagatorios en los que sean susceptibles de incorporar esta perspectiva, así como incluyéndolos como elementos prioritarios en lo que a posibilidades de generación de nuevos yacimientos de empleo hace referencia.

10. Establecer una Red Transnacional desde donde se trabajen las transversales (Igualdad de Oportunidades, TIC y Medio Ambiente), recogiendo experiencias concretas que puedan transferirse y experimentarse en ámbitos diferenciados, a través de la coordinación con las Redes internas que sostengan cada Agrupación Territorial.

5.2.- Descripción de los destinatarios últimos de las actuaciones.

Los sujetos/entidades destinatarias últimas de las actuaciones van a variar en función de la fase de ejecución del proyecto en la que nos situemos, así como las problemáticas que afecten a las personas sobre las que trabajen cada una de las

organizaciones que integran la Red. Para la consecución de los objetivos son diversas las acciones que se van a realizar y que se recogen en el siguiente apartado. Por esta razón, cabe diferenciar entre:

1) los destinatarios últimos sobre los que se va a trabajar desde las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI);

2) las/os expertas en mediación para la promoción del empleo y la igualdad que integrarán y desarrollarán las AIMPEI;

3) las/os beneficiarias/os de la formación que se va a realizar para dotar a esa estructura (AIMPEI) de los recursos humanos necesarios para su desarrollo;

4) el personal técnico y experto que integren las diferentes estructuras de coordinación, trabajo y cooperación del proyecto: Agrupaciones Territoriales (AT) y Unidad Técnica (UT).

BENEFICIARIAS/OS FINALISTAS DE LA INTERVENCIÓN DE LAS AIMPEI.

Se beneficiarán tanto los agentes económicos que integran el sistema productivo y que generan empleo, como las instituciones que mediante la oferta de distintos tipos de servicios persiguen la plena promoción del empleo.

Indirectamente, serán también beneficiarias todas aquellas personas –de cada uno de los territorios en los que actuarán las agencias- que se encuentren en una situación de desigualdad y/o discriminación, para su inserción o reintegración en el mercado de trabajo.

BENEFICIARIAS/OS DE CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE LAS AIMPEI.

Graduadas/os universitarias, en carreras con riesgo de desempleo y/o precariedad laboral, que hayan sido seleccionadas, tras superar el proceso de formación, para poner en práctica la experimentación de un nuevo perfil profesional de experta/o en mediación para la igualdad en el empleo, integrando el equipo humano que activará las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI).

BENEFICIARIAS/OS DE LA FORMACIÓN DE POSTGRADO.

Entre 50 y 60 personas con titulación universitaria, en paro y formadas en carreras con riesgo de desempleo y/o precariedad laboral.

BENEFICIARIAS/OS DEL PROYECTO.

Personal técnico y profesional, en situación de desempleo o en condiciones de precariedad laboral, que conformará el equipo de RR HH del proyecto, distribuidos en grupos de trabajo instalados en los distintos ámbitos de actuación del proyecto e integrados bien en las denominadas Agrupaciones Territoriales (AT) o en la Unidad Técnica (UT).

5.3.- Actuaciones que se van a desarrollar de entre las previstas en el PIC EQUAL y acciones específicas (incluidas, en su caso, las referidas a la protección y mejora del medio ambiente y las tendencias a la eliminación de barreras de todo tipo que dificulta la participación de potenciales beneficiarias/os), con indicación del socio de la AD encargado de su ejecución:

MEDIDA A: CREACIÓN DE REDES.

Además de la estructura de la ADG pluriregional *Red Aldaba*, organizada en Red e integrada por las Agrupaciones Territoriales (nudos-socios de la Red), se establecerán redes vivas de cooperación a distintos niveles que contribuyan a sensibilizar a los actores del mercado de trabajo, generando procesos de cambio en el entorno laboral y social.

A.1. Adecuación metodológica y organizativa de la ADG pluriregional *Red Aldaba*:

Para garantizar la puesta en juego de criterios comunes, se iniciará un proceso de adecuación metodológica y organizativa, abriendo sistemas de formación interna, en el que participen las estructuras integrantes de la *Red Aldaba*, quienes, a su vez, serán las encargadas de transferir sus conocimientos según las características y peculiaridades de sus experiencias, a través de programas de auto-formación, al resto de miembros que integran la ADG.

Entidad encargada de la ejecución de los programas de formación interna: La propia Agrupación de Desarrollo Geográfica, pluriregional, *Red Aldaba*, a través de sus miembros.

A.2. Diseño y creación de una unidad técnica:

Para garantizar el correcto funcionamiento y la coordinación de la *Red Aldaba*, se creará una **Unidad Técnica**, la cual estará al servicio del Comité de Pilotaje (Núcleo duro) de la *Red Aldaba*, de la Secretaría Transnacional del Comité de Pilotaje y de las Agrupaciones Territoriales (AT). Serán funciones de la Unidad Técnica:

1. Función administrativa, al servicio del Comité de Pilotaje y de la red interregional y transnacional que forman la ADG pluriregional y las AT que la conforman.

2. Coordinación técnica de las actuaciones que vaya desarrollando la red en sus respectivos territorios, usando las TIC como herramientas de trabajo y de transferencias de información habitual.

3. Gestión económica del proyecto. De esta forma se centralizaría todo el sistema económico. Esta gestión se realizaría en conjunto y coordinadamente con la Entidad representante, velando por la distribución equitativa de los fondos según las actuaciones del proyecto.

4. **Creación de una página WEB** bilingüe (inglés-español) como soporte de la interrelación entre los miembros de la ADG pluriregional, a través de la red interregional y transnacional, favoreciendo la comunicación y el intercambio de experiencias.

5. Establecimiento de mecanismos de **difusión y comunicación, así como la aplicación de los mecanismos para la toma de decisiones** establecidos por el Comité de Pilotaje de la Red *Aldaba*.

6. Seguimiento y registro de las actuaciones generales y específicas de la red interregional y transnacional, soportada por las TIC que, a su vez, garanticen la publicidad, difusión y transparencia de las acciones.

La Unidad Técnica estará formada **por personal técnico** (2 ó 3 personas), con conocimientos del idioma inglés, contabilidad y Tecnologías de la Información y de la Comunicación, que será contratado por la Entidad Representante del Proyecto, con cargo a los fondos del mismo.

Entidad encargada de la ejecución: La Universidad Jaume I, según los criterios estimados por el Comité de Pilotaje de la ADG.

A.3. Creación de una red de colaboración transnacional

Con el fin de incorporar las transversales Igualdad de Oportunidades, Tecnologías de la Información y la Comunicación y Medio Ambiente, desde experiencias concretas desarrolladas en otros marcos, se creará una Red transnacional integrada por tres miembros, mínimo, cada uno de los cuales sea especialista en cada una de las transversales.

Entidad encargada de la ejecución: la propia Agrupación de Desarrollo Geográfica, pluriregional, *Red Aldaba*, a través de su Comité de Pilotaje y Secretaría Transnacional junto con las Agrupaciones de Desarrollo con las que se establezca la cooperación transnacional.

A.4. Creación de una red interregional:

La creación de esta red interregional, en la que se pongan en relación todas las entidades participantes en el proyecto (enlaces fijos de la red), facilitada por la propia estructura y características de la Agrupación de Desarrollo Geográfico (organización en Red), permitirá el desarrollo y experimentación de una metodología común de investigación-mediación para la igualdad en el empleo, así como el intercambio y transferencia de información, experiencias y resultados.

La participación de todas/os las/os integrantes de la Agrupación de Desarrollo Geográfico con la red interregional creada, favorecerá que antes de la finalización del

plazo del proyecto se inicie un proceso de homologación de la estructura de mediación que culmine con el reconocimiento, legitimación y consolidación de la misma. De esta forma se contribuirá a la creación o mejora de los servicios encargados de reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

En resumidas cuentas, lo que se pretende es asegurar la continuidad de estos servicios, más allá de la duración del presente proyecto, haciendo posible la transferencia de los resultados obtenidos a otros territorios, así como a las políticas generales de empleo.

A.5. Creación de una red interuniversitaria.

La creación de esta red interuniversitaria (enlace fijo de la red), integrada por universidades públicas del distrito universitario correspondiente a algunas de las Agrupaciones Territoriales que integran la *Red Aldaba* y, por tanto, facilitada por la propia estructura y características de la Agrupación de Desarrollo (organización en Red), así como por su representante, la Universidad Jaime I, permitirá el desarrollo y experimentación, en el marco de los estudios de postgrado, de un nuevo perfil profesional, de mediación para la igualdad en el empleo, dotando al estudiantado beneficiario de los títulos de postgrado de su competencia. Lo que se pretende, en este sentido, es la futura homologación del perfil profesional de Experta/o en Mediación para la Igualdad en el Empleo, que pueda dar salida profesional a aquellos estudios universitarios en riesgo de desempleo o de precariedad en el empleo. Por otra parte, la existencia de la Red interuniversitaria facilitará y vehiculará la interlocución entre las AIMPEI y las instituciones responsables de dar respuesta a las necesidades de las/os beneficiarias/os últimos del proyecto.

Entidad encargada de la ejecución de la coordinación de la Red interuniversitaria: La Universidad Jaime I, como representante de la ADG, junto a la propia Agrupación de Desarrollo Geográfico, plurirregional, *Red Aldaba*, a través de sus mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones.

A.6. Creación de redes intraregionales

Se establecerán contactos previos con las administraciones públicas y los agentes económicos y sociales de cada territorio para conseguir, desde un principio, la sensibilización e implicación de todas las partes en la consecución de los objetivos marcados (enlaces fijos de la Red).

De esta manera, se conseguirá que la información y las propuestas, producto de los trabajos de las agencias de mediación (AIMPEI), lleguen hasta los responsables de las decisiones políticas, materializándose así la función de mediación de las estructuras creadas.

Así mismo, se facilitará el acceso a documentación fiable y contrastada para que la realización de las indagaciones de la AIMPEI en las fuentes secundarias pueda llevarse a cabo.

Entidad encargada de la ejecución:

En cada territorio se ocuparán las personas designadas por las entidades (AT) que integran cada una de las Agrupaciones Territoriales de la Agrupación de Desarrollo Geográfico, plurirregional, integradas en la Red *Aldaba*, a través del equipo que integre cada Agrupación Territorial.

MEDIDA B: FORMACIÓN DE EXPERTAS/OS EN MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO AJUSTADA A LOS REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA (AIMPEI):

B.1. Caracterización de las AIMPEI

Realizar funciones de:

- Indagación social
- Trabajo de Campo (fuentes primarias)
- Búsqueda Documental (fuentes secundarias)
- Elaboración de *información-informada* (relevante, contrastada, documentada, sistematizada,...)
- Tratamiento ecológico de la información (aplicación 4 R: Reciclar, Reutilizar, Reducir y Rechazar)
 - Transvase multidireccional de la información entre:
 - Instituciones y Ciudadanía.
 - Ciudadanía e Instituciones.
 - Inter-Instituciones (entre diferentes instituciones públicas y/o privadas)
 - Intra-Institución (entre diferentes servicios y/o departamentos de una misma institución)
 - Inter-Entidades sociales (entre diferentes grupos, asociaciones, etc.)
 - Asesoramiento.
 - Orientación.
 - Articulación de propuestas alternativas para las partes en lo que al desarrollo de oportunidades igualitarias se refiere:
 - Análisis discriminado de los problemas.
 - Arbitraje integral de alternativas.
 - Tratamiento prospectivo y preventivo de las alternativas y acciones realizadas o por realizar.

- Estimulo de la rentabilización de los recursos y servicios existentes:
- Difundiendo su existencia.
- Coordinando sus acciones.
- Evitando su solapamiento.
- Promoviendo su diversificación.
- Generando herramientas de diagnóstico de los obstáculos a los procesos de gestión y solución de los problemas.
- Promoción y estímulo a la creación de empleo y la inserción laboral, desde la perspectiva de las políticas de igualdad de oportunidades.
- Promoción y estímulo de los recursos y servicios cuya carencia haya sido detectada, desde la perspectiva de las políticas de igualdad de oportunidades.
- Otras funciones.

Para el normal desarrollo de estas funciones es importante garantizar que esta Agencia tenga pleno reconocimiento por parte de las autoridades del territorio donde actúe.

B.2. Perfil profesional de *Experta/o en Mediación para la Igualdad en el Empleo*

Para cumplir todas las funciones anteriormente expuestas, se requiere un perfil profesional que englobe determinadas características aptitudinales y actitudinales.

Características Aptitudinales básicas que exige el perfil profesional:

Formación Universitaria especializada (no voluntariado) que capacite para: Indagar (recabar información); Discriminar la información; Evaluar la información; Organizar la información; Transferir la información; Trabajar en equipo; Desarrollar habilidades sociales y comunicativas; Implementar metodologías de participación social; Asesorar en torno a las políticas de empleo y el funcionamiento del mercado laboral; Orientar en torno a los dispositivos que hay que activar para implementar políticas igualitarias; Informar, orientar y asesorar en torno al *mainstreaming* de género.

Características Actitudinales que exige el perfil profesional:

Sensibilidad y motivación ante los problemas sociales; Disponer de criterios de respeto a la intimidad; Capacidad para mantener la confidencialidad de las fuentes; Capacidad para mantener el carácter privado de aquellas acciones que lo requieran; Prudencia en la solicitud de información; Reserva y discreción; Actitud ética.

(Para garantizar estas actitudes, se generará un código deontológico interno a aplicar en el funcionamiento de cada AIMPEI)

B.3. Preconfiguración del temario del programa básico de formación que, de acuerdo a las características del perfil profesional, debe abordar las siguientes áreas:

- 1) Teoría de las Necesidades;
- 2) Trabajo de campo (Fuentes primarias);
- 3) Búsqueda de datos a través de fuentes secundarias;
- 4) Tratamiento de la información (Tratamiento ecológico);
- 5) Evaluación cualitativa y cuantitativa;
- 6) Documentación, clasificación y transferencia de información;
- 7) Conocimiento exhaustivo de las organizaciones y su gestión;
- 8) Metodologías participativas;
- 9) Interlocución grupal;
- 10) Comunicación integral;
- 11) Gestión de conflictos;
- 12) Sistematización de los procesos;
- 13) Uso y manejo de las TIC;
- 14) Técnicas de observación;
- 15) Técnicas de escucha;
- 16) Análisis de discurso;
- 17) Entrevista: en profundidad no dirigida, cualitativa, ...
- 18) Expresión verbal;
- 19) Expresión corporal y gestual;
- 20) Lectura de códigos y rituales;
- 21) Dinamización de grupos;
- 22) Investigación-acción;
- 23) Socio-praxis;
- 24) *Mainstreaming* de género;
- 25) Mercado de trabajo y empleo;
- 26) Políticas igualitarias europeas;
- 27) Técnicas de implementación de transversales (género, medioambiente, migraciones, TIC, etc.) en los programas de igualdad;
- 28) Técnicas de detección de nuevos yacimientos de empleo;

29) El Medio Ambiente, la Sociedad de la Información y los nuevos yacimientos de empleo;

30) Cooperación y Desarrollo;

31) Creación, activación y mantenimiento de redes múltiples;

32) Otros

B.4. Caracterización Académica de la Formación:

1. Curso de postgrado (Máster)

2. Impartición del temario por línea (*on-line*), imprescindible al tratarse de un programa dirigido a sujetos dispersos por el territorio español, en el que participan distintas universidades del ámbito de las Agrupaciones Territoriales (AT) integradas en la ADG, plurirregional.

3. Realización de prácticas y apoyo presencial a la formación en la Universidad Jaume I, Castellón.

B.5. Desarrollo de la acción formativa universitaria.

Se formará a 8 ó 9 personas de cada uno de los territorios integrantes de la ADG donde se vaya a crear una AIMPEI quienes, posteriormente y tras un proceso de selección, trabajarán en estas estructuras como mediadoras/es.

El Máster tendrá una duración aproximada de 600 horas, distribuidas en tres períodos:

- 1º Periodo: formación por línea en el temario básico obligatorio. Duración: 400 horas, impartidas durante 5-6 meses, a través de un aula virtual.

- 2º Periodo: realización de prácticas sostenidas con formación presencial de acompañamiento en la Universidad Jaume I. Duración: 100 horas (duración del periodo de prácticas: 1 mes).

- 3º Periodo: tramo final del programa de formación (Máster) «a la carta». Esto es, distribuido en módulos de refuerzo (fortaleciendo aquellos temas que durante la realización de las prácticas se haya observado que no están suficientemente adquiridos) optativos. Duración: 100 horas, impartidas durante 1-2 meses.

Entidades encargadas de la ejecución:

- Selección del alumnado: cada entidad (AT) miembro de la ADG se responsabilizará de la selección en su territorio.

- Formación y Diploma de postgrado: Universidad Jaume I de Castellón (UJI), con la participación de aquellas universidades integradas en la Red interuniversitaria que se cree a tal fin.

MEDIDA C: CREACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LAS AIMPEI

C.1. Diseño de una metodología innovadora de «investigación - mediación»

Para el diseño de esta metodología se aprovechará la experiencia previa con la que cuentan algunas de las entidades implicadas en el proyecto en el uso de la «*investigación-acción participativa*», sus resultados y las lecciones aprendidas y transferibles a las líneas de actuación ahora propuestas.

Esta metodología permitirá la sistematización y homogeneización de los procesos que se abran, para detectar los desequilibrios y situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, analizando sus orígenes y causas. También facilitará la mediación entre los actores implicados en el mercado laboral, proponiendo y arbitrando fórmulas adaptadas a sus necesidades y a las características del territorio, **así como la legitimación de las actuaciones desarrolladas por las AIMPEI.**

Entidad encargada de la ejecución: la propia Agrupación de Desarrollo Geográfico a través de sus mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones. Asimismo, atendiendo al principio de capacitación y a la propia lógica de las actuaciones planteadas, las entidades (AT) que integran la ADG trabajarán este aspecto junto con el personal experto en mediación para la igualdad, formado a través del proyecto y que será el encargado de aplicar esta metodología en sus territorios

C.2. Investigación del mercado laboral y de la estructura empresarial y de servicios de cada territorio: segregación de los mercados locales de empleo.

Cada una de las AIMPEI creadas, realizarán los trabajos de investigación en el ámbito de su territorio, utilizando la metodología de «investigación - mediación». Serán las características y necesidades autóctonas las que determinarán las pautas a seguir para la ejecución de la investigación y su posterior análisis. Todo ello se realizará siempre bajo un enfoque común de detección de desequilibrios y desigualdades por razón de género y análisis de las causas que los originan.

La metodología utilizada permitirá que todas las partes puedan intervenir en los procesos de toma de decisiones que se abran. El mecanismo se verá enriquecido con el intercambio de acciones y enfoques, que se producirá a través de las redes interregionales y transnacionales. Obviamente, la diversidad territorial del proyecto permitirá que las soluciones propuestas, ante los distintos problemas que puedan surgir, sirvan de guía para su aplicación en cada uno de los territorios.

Los instrumentos diseñados y la utilización de las nuevas tecnologías permitirán

la recopilación de información normalizada para su adecuada transmisión y su actualización continua. Con esta finalidad se crearán observatorios virtuales de los mercados de trabajo.

A partir de esta investigación, se estructurará y normalizará la información obtenida contribuyendo a alcanzar, como ya se ha señalado, objetivos tales como:

- Fomentar las relaciones con las instituciones.
- Mejorar los recursos, acciones y servicios que éstas ponen en funcionamiento.
- Economizar recursos.
- Abrir vías de coordinación entre las instituciones.
- Aumentar los niveles de empleabilidad, reduciendo la situación de desigualdad entre hombres y mujeres, así como la segregación del mercado laboral.
- Obtener *información informada*.
- etc.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades (AT) que integran la ADG coordinará y dirigirá los trabajos de investigación llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI.

C.3. Dinamización de la red intrarregional.

Cada AIMPEI retomará los contactos establecidos en el período anterior y los ampliará. Asegurará que todas las entidades y personas, que influyen e intervienen en los movimientos que se producen en el mercado laboral, estén representadas. Asimismo, garantizará su coordinación y planificará las actuaciones conjuntas y, especialmente, aquellas dirigidas a concienciar sobre la necesidad de introducir elementos que favorezcan la igualdad de oportunidades.

También se facilitarán encuentros con la administración e instituciones en general, con el fin de transmitir a las personas con poder decisorio los resultados de los estudios. De este modo, se contribuirá a que se puedan retomar y revisar decisiones, cambiar direcciones presupuestarias o iniciar acciones concretas de sensibilización y concienciación en favor de la igualdad de oportunidades.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades (AT) que integran la ADG coordinará y dirigirá los trabajos de investigación llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI.

C.4. Difusión de la información:

Esta actuación se enmarca dentro del *plan de difusión, información y publicidad* del que hablaremos en la medida D.

Cada AIMPEI se encargará de divulgar la información que se genere para sensibilizar a los actores que intervienen en el mercado de trabajo. Fomentando así una actitud positiva hacia la igualdad de oportunidades y la promoción de las mujeres en el entorno laboral. De esta forma, se contribuye a crear el clima idóneo para iniciar el proceso de la mediación.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades (AT) que integran la ADG coordinará y dirigirá los trabajos de difusión de la información llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI. Asimismo, desde el Comité de Pilotaje y la Unidad Técnica de la ADG se ejercerá una coordinación global de estas actuaciones por cuanto están incluidas dentro del Plan general de difusión.

C.5. Mediación para la igualdad en el empleo:

A partir de las investigaciones realizadas y de los contactos establecidos, las AIMPEI ejercerán su función de mediación para la igualdad en el empleo. Es decir, propondrán a los agentes implicados (sociales, políticos y económicos) alternativas, proyectos y soluciones. Esto permitirá atajar los problemas detectados en cuanto a la segregación del mercado de trabajo, los desequilibrios existentes en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo por motivos de género y la conciliación de vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Para ello se utilizará un enfoque integral y se tendrán en cuenta tanto la coordinación como la complementariedad de los recursos existentes o por crear.

Esta función mediadora contribuirá a la generación de cambios estructurales que activen el proceso de igualdad de oportunidades en el mercado laboral: incidiendo en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres; promoviendo su acceso y participación en los procesos de decisión y negociación colectiva; fomentando la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores productivos y en el ámbito empresarial y estimulando la diversificación de las opciones formativas y laborales.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades (AT) que integran la ADG coordinará y dirigirá los trabajos de investigación llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI.

C.6. Observación y Seguimiento de las propuestas.

Las Agencias llevarán a cabo una observación activa de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas de empleo y formación de cada territorio, así como de su aplicación. También se establecerán sistemas de seguimiento de las soluciones

propuestas -acogida por la entidad, traducción en medidas o acciones concretas, resultados de su aplicación, etc.-, realizando informes de estos procesos, que serán transferidos a las entidades para su rentabilización.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades que integran la AD coordinará y dirigirá los trabajos de investigación llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI.

C.7. Acompañamiento de iniciativas para la igualdad de oportunidades.

Las AIMPEI no sólo provocarán el diseño y desarrollo de intervenciones para el cambio, también serán soporte para su materialización, asesorando y orientando en: elaboración de proyectos, búsqueda de profesionales, captación de financiación, etc. (Ej: Una empresa decide establecer un sistema de teletrabajo para facilitar la permanencia de una trabajadora que cambia su residencia por motivos familiares. No encuentra una entidad que le asesore, oriente y facilite el proceso. La AIMPEI es la solución).

Así mismo, se dota de una reserva presupuestaria general para garantizar la accesibilidad a las acciones desarrolladas en el proyecto, a aquellas personas con cargas familiares, personas dependientes o cualquier otro obstáculo que limite su participación en igualdad de condiciones. De este modo, la reserva permitirá adecuar los servicios necesarios en función de la problemática que afecte a las/os beneficiarias/os últimos del proyecto.

Entidad encargada de la ejecución: cada una de las entidades que integran la AD coordinará y dirigirá los trabajos de investigación llevados a cabo por el equipo de mediación para la promoción de la igualdad en el empleo de las AIMPEI, así como regulará los criterios básicos para la concesión de las ayudas y/o de los servicios que se requieran.

MEDIDA D: DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACCIONES Y RESULTADOS DEL PROYECTO.

El objetivo principal del *plan de difusión, información y publicidad* (Ver anexos) es garantizar la adecuada difusión de las actuaciones y resultados del proyecto.

Se plantean diversas estrategias de actuación atendiendo a la fase del proyecto en la que nos encontremos (presentación; acción formativa; puesta en marcha de las AIMPEI; transferencia de resultados y buenas prácticas; etc.). En cualquier caso, el planteamiento inicial pasa por implicar a los medios de comunicación haciendo presentaciones públicas y negociando apariciones periódicas en espacios de cada medio (prensa, radio y televisión).

Los materiales de difusión que se utilizarán son muy variados: página WEB,

folletos, carteles, vídeos, etc. Se plantea asimismo la publicación de boletines y la celebración de seminarios, jornadas y encuentros que den visibilidad al trabajo que se está realizando.

El plan de difusión se verá facilitado y enriquecido de manera permanente mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

MEDIDA E: SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTUACIONES.

A lo largo del desarrollo de anteriores proyectos se han puesto en marcha sistemas de evaluación que han dejado ver la necesidad de contar con una evaluación eficaz que permita legitimar y controlar el proceso, comprender y mejorar, conocer y reflexionar, informar y difundir y, sobre todo, aprender del error. En este sentido, contar con un campo metodológico como la investigación-acción participativa, desde el momento de plantear el proyecto, tanto en cuanto esta metodología incluye dispositivos de evaluación continua, garantiza tanto el seguimiento del proyecto como la evaluación de las actuaciones.

Entidad encargada de la ejecución:

- Evaluación y seguimiento global del proyecto y de la Red Transnacional: La Unidad Técnica de la ADG en coordinación con el Comité de Pilotaje de la ADG

- Evaluación y seguimiento de los procesos de implantación y funcionamiento de las AIMPEI: cada entidad miembro de la ADG (AT) se responsabiliza de este trabajo dentro de su territorio, siempre bajo la supervisión y directrices comunes marcadas por el Comité de Pilotaje desde la coordinación de la Unidad Técnica de la ADG.

- Evaluación y seguimiento de las actuaciones: la propia AIMPEI, desde la implementación de la investigación-acción participativa, como método de trabajo, que incluye dispositivos de evaluación continua.

5.4.- Previsiones en materia de propiedad de los productos:

Al no estar prevista la comercialización de los productos, resultados del proyecto que habrán sido generados por recursos públicos, la propiedad de los productos pasará a formar parte de las instituciones públicas que soportan el proyecto, las cuales velarán para que el uso de los mismos continúe beneficiando al conjunto de la sociedad, sin que se generen beneficios económicos que contribuyan al lucro de entidad alguna.

6.- PRESUPUESTO DETALLADO AJUSTADO AL PRESUPUESTO ACEPTADO POR EL FSE

El presupuesto, que irá consignado en euros, deberá ser lo más realista posible. Partiendo del presupuesto por actividades que figura en el formulario, se desglosarán los datos de forma que permitan comprobar si los costes son elegibles, si se adecuan a las características del proyecto y si se ajustan a estándares comúnmente admitidos.

6.1.- Acción 1 (6 meses): para cada una de las actividades previstas se desglosará su presupuesto, teniendo en cuenta la limitación temporal, las características de la actividad de esta fase y la limitación de la asignación financiera de esta acción.

6.2.- Acción 2 (24 meses): se desglosará el presupuesto por años y por actividades nacionales y transnacionales.

7.- CALENDARIO PREVISTO

Programación temporal de las distintas actividades que componen el proyecto, que permita verificar su posterior desarrollo a lo largo de la vida del proyecto

ACCIÓN 1.-

Duración: 6 meses máximo, a partir de la fecha de aprobación.

1.1.- Validación del Comité de Pilotaje de la ADG: desarrollo de la normativa, del reglamento interno, de los protocolos generales de actuación, de la capacitación e instrumentalización para la toma de decisiones y su aplicación en la práctica, etc.

1.2.- Realización de estudios e investigaciones sobre las situaciones de desigualdad de cada región.

1.3.- Construcción de la Red Transnacional:

- Búsqueda de socios
- Presentación de la propuesta de proyecto transnacional

1.4.- Elaboración del proyecto transnacional conjunto.

1.5.- Firma de acuerdos con los socios transnacionales.

1.6.- Reformulación del proyecto nacional y ajustes presupuestarios según las cantidades aprobadas.

1.7.- Ajustes de las fórmulas de contables, sistemas de pagos de las acciones, etc.

1.8.- Evaluación del proceso de constitución de la Red *Aldaba*, así como de los mecanismos y dispositivos, redes, etc. activados durante la acción 1.

1.9.- Diseño y preparación de materiales del proceso de conformación de la organización en Red, evaluaciones, así como de la puesta en marcha de dispositivos que favorezcan los procesos de capacitación en la toma de decisiones.

1.10.- Otras.

ACCIÓN 2.-

Duración total: desde la aprobación por parte de la UAFSE hasta el final del proyecto.

Tiempo estimado: 24 meses.

PRIMERA FASE:

Duración: 12 meses

2.1.1- Diseño y conformación de las Redes Intra-territoriales **(incluyendo vinculación con el proyecto para asumir los resultados pertinentes, así como para facilitar legitimar las actuaciones de las AIMPEI, tras el proceso de formación).**

2.1.2.- Diseño y conformación de la Red Interuniversitaria **(incluyendo punto legitimación-mediación con las instituciones implicadas de cada zona y/o autonómicas y/o estatales).**

2.1.3.- Preparación y Diseño del programa de formación interna: adecuación metodológica, transferencia de buenas prácticas aportadas desde la experiencia de cada socio de la Red a la organización, etc.

2.1.4.- Definición y ajuste de los perfiles profesionales de las personas que integren la Unidad Técnica de la Red *Aldaba*.

2.1.5.- Definición y ajuste de los perfiles profesionales de las personas que integren los nudos de cada Agrupación Territorial.

2.1.6.- Selección de las/os profesionales que integrarán la UT de la ADG, pluriregional, *Aldaba*.

2.1.7.- Selección de las/os profesionales que integrarán las AT.

2.1.8.- Diseño y creación de los dispositivos informáticos: WEB, aula-virtual, etc.

2.1.9.- Diseño del programa de formación (máster) y búsqueda de la docencia.

2.1.10.- Activación y desarrollo de las Agrupaciones Territoriales (AT)

2.1.10.1.- Adecuación del sistema informático de la Red:

- Adaptación de hard-ware, software y sistemas comunes.
- Creación de una Intranet para el funcionamiento organizativo,

coordinación y toma de decisiones de todos los participantes activos en la RED (Comité de Pilotaje, UT, AT y AIMPEI en su momento).

- Otras.

2.1.10.2.- Activación de las redes intra-regionales.

2.1.10.3.- Activación de la red interuniversitaria.

2.1.10.4.- Presentación del Proyecto a los *mass-media* del territorio.

2.1.10.5.- Preparación y edición de los materiales de difusión Territoriales para la primera fase.

2.1.10.6.- Preparación de los materiales territoriales para subir a la WEB del proyecto.

2.1.10.7.- Apertura del proceso de selección y selección de las/os beneficiarias/os de la formación postgrado.

2.1.10.8.- Apertura de los procesos de investigación para la futura implementación de la AIMPEI territorial.

2.1.10.9.- Indagación sobre las necesidades de creación de servicios complementarios que faciliten la promoción y la participación de las personas con cargas familiares, traspasando la información a la ADG, desde donde se estipulará y coordinará la creación de los servicios priorizando los más urgentes.

2.1.10.10.- Sistematización de los procesos de evaluación de cada AT y creación de materiales.

2.1.10.11.- Participación en las tareas generales activadas por la Unidad Técnica del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje:

- participación transnacional

- participación en los programas de adecuación metodológica y de formación y transferencia de buenas prácticas, a nivel interno

- participación en la creación de materiales de difusión pluriregional

- participación en la presentación a los *mass-media* estatales del proyecto

- otras

2.1.10.12.- Selección de las/os beneficiarias/os del proceso de formación para la integración en las AIMPEI territoriales.

2.1.10.13.- Otras.

2.1.11.- Activación y desarrollo de la Unidad Técnica (simultánea a la actuación 2.1.10)

2.1.11.1.- Adecuación del sistema informático de la Red:

- Adaptación de hard-ware, software y sistemas comunes.
- reacción de una Intranet para el funcionamiento organizativo, coordinación y toma de decisiones de todos los participantes activos en la RED (Comité de Pilotaje, UT, AT y AIMPEI en su momento).

- Otras.

2.1.11.2.- Coordinación y soporte de las actuaciones de las AT.

2.1.11.3.- Presentación del Proyecto a los *mass-media* nacionales.

2.1.11.4.- Inicio del desarrollo del Proyecto Transnacional.

2.1.11.5.- Preparación y edición de los materiales de difusión pluriregionales para la primera fase.

2.1.11.6.- Diseño y subida a la Red de la WEB del proyecto.

2.1.11.7.- Preparación de los materiales pluriregionales para subir a la WEB del proyecto.

2.1.11.8.- Compilación y adaptación de los materiales territoriales para subir a la WEB del proyecto.

2.1.11.9.- Subida a la WEB de los distintos materiales (renovación permanente)

2.1.11.10.- Aplicación, coordinación y seguimiento de la puesta en activo de los servicios complementarios, requeridos por cada AT, para facilitar la participación de personas con cargas familiares, atendiendo los criterios que hayan sido establecidos por la Comisión de Pilotaje, tras el estudio de los casos y propuestas aportadas desde cada AT.

2.1.11.11.- Realización del baremo con los criterios generales de selección de las/os beneficiarias/os de la formación establecido por el Comité de Pilotaje, transfiriéndolo a las AT.

2.1.11.12.- Coordinación del proceso de matriculación de las/os beneficiarias/os de la formación postgrado, en las distintas universidades que integren la Red interuniversitaria.

2.1.11.13.- Coordinación de los procesos de investigación para la futura implementación de las AIMPEI territoriales, realizados por cada AT.

2.1.11.14.- Realización de los procesos de investigación para la futura implementación de las AIMPEI territoriales, de carácter generalista (nacional y europeo)

2.1.11.15.- Sistematización de los procesos de evaluación de la Red y creación de materiales.

2.1.11.16.- Activación y coordinación de las tareas generales del proyecto:

- Activación, inicio y coordinación del proyecto transnacional
- Diseño y activación de programas de adecuación metodológica, transferencia de buenas prácticas y de formación interna
- Creación de materiales de difusión pluriregional
- Presentación a los Mass-media estatales del proyecto
- Coordinación, apoyo y seguimiento del proceso de puesta en marcha del programa de formación por línea (máster on-line), realizado por la Universidad Jaume I, con el soporte de la Red interuniversitaria (Ver punto 2.1.3)
- Otras

2.1.11.17.- Coordinación de la gestión presupuestaria y administración del presupuesto.

2.1.11.18.- Asesoramiento, coordinación y soporte del Comité de Pilotaje.

2.1.11.19.- Otras.

2.1.12.- Preparación del programa de formación por línea (máster on-line) (simultánea a las actuaciones 2.1.10 y 2.1.11)

2.1.12.1.- Diseño, Realización y subida a la Red del Aula virtual.

2.1.12.2.- Selección y contratación del profesorado del máster y preparación de los temarios (acción simultánea a la 2.1.3.1)

2.1.12.3.- Creación de los grupos tutoriales y dinamizadores del programa de formación.

2.1.12.4.- Adecuación didáctica de los temarios y subida de los materiales al aula virtual.

2.1.12.5.- Inicio del Programa de formación.

2.1.12.6.- Realización del Proceso de prácticas.

2.1.12.7.- Reinicio del proceso de formación del máster por línea (itinerarios de formación complementaria modular)

2.1.12.8.- Evaluación del alumnado participante en el curso y transmisión de los resultados a las AT.

2.1.12.9.- Selección de las/os expertas/os en mediación para la igualdad en el empleo que integrarán cada AIMPEI

2.1.12.10.- Evaluación general y realización de materiales en relación con el proceso de formación.

2.1.12.11.- Diseño de materiales de divulgación del proceso de formación, en diferentes formatos y soportes (papel, audio-visuales, electrónicos -CD, WEB-, etc.)

2.1.12.12.- Aplicación en la intranet para participar en la toma de decisiones -cuando se considere oportuno- y en el transvase de información de la ADG.

2.1.12.13.- Otras.

SEGUNDA FASE:

Duración: 12 meses

2.2.1.- Desarrollo de las Agrupaciones Territoriales

2.2.1.1.- Puesta en marcha de las AIMPEI

2.2.1.2.- Coordinación de las redes intra-regionales, legitimación de las actuaciones y encaje de las AIMPEI dentro de las redes

2.2.1.3.- Soporte de la red interuniversitaria para el cierre del proceso de formación y la apertura del proceso de legitimación de las actuaciones.

2.2.1.4.- Presentación de las AIMPEI a los *mass-media* del territorio

2.2.1.5.- Preparación y edición de los materiales de difusión Territoriales para la segunda fase

2.2.1.6.- Preparación de los materiales territoriales para subir a la WEB del proyecto

2.2.1.7.- Participación junto con la AIMPEI y las redes territoriales de la selección de los grupos y personas beneficiarias/os finales del proyecto.

2.2.1.8.- Coordinación de los procesos de investigación realizados desde la AIMPEI territorial, para el transvase de información a la UT.

2.2.1.9.- Incorporación de la Igualdad de Oportunidades, la Sociedad de la Información y el Medio Ambiente, como temas transversales en los trabajos de indagación de las AIMPEI, vinculándolos con la creación de nuevos yacimientos de empleo así como en la búsqueda de elementos de mejora de la calidad de vida en sentido tanto concreto como general.

2.2.1.10.- Sistematización de los procesos de evaluación de cada AT en esta segunda fase y creación de materiales

- 2.2.1.11.-** Participación en las tareas generales activadas por la Unidad Técnica del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje:
- participación transnacional
 - participación en los programas de adecuación metodológica y de formación interna
 - participación en la creación de materiales de difusión pluriregional
 - participación en la presentación a los Mass-media estatales del proyecto
 - otras
- 2.2.1.12.-** Diseño, elaboración y difusión de los materiales finalistas de cada AT.
- 2.2.1.13.-** Tramitación para la homologación de la estructura de mediación (AIMPEI)
- 2.2.2.14.-** Aplicación e implementación de medidas y estrategias sancionadas por el Comité de Pilotaje para la continuidad de las AIMPEI con el fin de que sean asumidas por organismos públicos.
- 2.2.2.15.-** Desarrollo de medidas de difusión y transferencia de buenas prácticas (realización de jornadas, seminarios, etc. a nivel territorial)
- 2.2.1.16.-** Cierre del proyecto territorial.
- 2.2.1.17.-** Clausura con autoridades territoriales, redes, beneficiarias/os y presentación a los *mass-media*.
- 2.2.1.18.-** Otras.
- 2.2.2.-** Continuación trabajo de la Unidad Técnica (simultánea a la actuación 2.2.1)
- 2.2.2.1.-** Coordinación y soporte de las actuaciones de las AT
 - 2.2.2.2.-** Presentación de las AIMPEI a los *mass-media* nacionales
 - 2.2.2.3.-** Desarrollo del Proyecto Transnacional
 - 2.2.2.4.-** Preparación y edición de los materiales de difusión pluriregionales para la segunda fase
 - 2.2.2.5.-** Diseño de los materiales correspondientes a la segunda fase
 - 2.2.2.6.-** Preparación de los materiales pluriregionales de la segunda para la subir a la WEB del proyecto
 - 2.2.2.7.-** Compilación y adaptación de los materiales territoriales para subir a la WEB del proyecto
 - 2.2.2.8.-** Realización del baremo con los criterios generales de selección

de las/os beneficiarias/os finalistas establecido por el Comité de Pilotaje.

2.2.2.9.- Coordinación del proceso de selección de las/os beneficiarias/os finalistas, realizado por cada AT.

2.2.2.10.- Coordinación de los procesos de investigación realizados por las AT y las AIMPEI

2.2.2.11.- Realización de los procesos de investigación de carácter generalista (nacional y europeo) sobre los resultados que se van obteniendo desde la implementación del proyecto.

2.2.2.12.- Sistematización de los procesos de evaluación de la Red y creación de materiales.

2.2.2.13.- Activación y coordinación de las tareas generales del proyecto:

- coordinación, desarrollo, evaluación y cierre del proyecto transnacional.
- Coordinación y seguimiento de los programas de adecuación metodológica y de formación interna.
- Creación de materiales de difusión pluriregional
- Activación y coordinación del programa de difusión y transferencia de información.
- Presentación a los Mass-media estatales del desarrollo del proyecto.
- Coordinación, apoyo y seguimiento del proceso de homologación del perfil profesional y de la estructura de mediación (AIMPEI)
- Otras.

2.2.2.14.- Coordinación de la gestión presupuestaria y administración de los presupuestos.

2.2.2.15.- Asesoramiento, coordinación y soporte del Comité de Pilotaje.

2.2.2.16.- Coordinación de la evaluación finalista.

2.2.2.17.- Compilación de los materiales finalistas de las AT.

2.2.2.18.- Diseño, edición y difusión de los materiales y publicaciones finalistas.

2.2.2.19.- Aplicación y apoyo a la implementación de las mismas por parte de las AT, de las estrategias señaladas por el Comité de Pilotaje para la continuidad de las AIMPEI asumidas por organismos públicos.

2.2.2.20.- Desarrollo de medidas de difusión y transferencia de buenas

prácticas (realización de jornadas, seminarios, etc. a nivel estatal)

2.2.2.21.- Cierre del proyecto.

2.2.2.22.- Clausura del proyecto a nivel nacional con la presencia de los *mass-media*.

2.2.2.23.- Otras.

2.2.3.- Evaluación y creación de materiales resultantes del programa de formación por línea (máster on-line) (simultánea a las actuaciones 2.2.1 y 2.2.2)

2.2.3.1.- Recogida de los materiales de evaluación del proceso de formación: del profesorado, tutorías-dinamización, personal técnico, coordinación y alumnado participante.

2.2.3.2.- Edición de los materiales de Evaluación general del proceso de formación.

2.2.3.3.- Edición de materiales de divulgación del proceso de formación, en diferentes formatos y soportes (papel, audio-visuales, electrónicos - CD-, etc.).

2.2.3.4.- Subida al aula virtual los materiales de evaluación del proceso de formación.

2.2.3.5.- Realización de la documentación de acompañamiento, en relación con el proceso de formación para la homologación del perfil profesional.

2.2.3.6.- Clausura del curso, presencial-virtual (vídeo conferencia con las AT) con la presencia de los *mass-media*.

2.2.4.- Activación de las AIMPEI (simultánea a las actuaciones 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.3)

2.2.4.1.- Organización de cada AIMPEI

2.2.4.2.- Adecuación al sistema informático de la Red:

- Adaptación de hard-ware, software y sistemas comunes.

- Entrada en la Intranet para el funcionamiento organizativo, coordinación y toma de decisiones de todos los participantes activos en la RED (Comité de Pilotaje, UT, AT y las AIMPEI).

- Creación de un sitio WEB (link a la WEB general del proyecto) específico para las AIMPEI

- Otras.

- 2.2.4.3.- Establecimiento de las vías de coordinación y acción conjunta con la AT de su territorio, así como con la Red pluriregional.
- 2.2.4.4.- Establecimiento de las vías de coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI.
- 2.2.4.5.- Participación en las presentaciones públicas.
- 2.2.4.6.- Contacto con los *mass-media* locales.
- 2.2.4.7.- Adecuación metodológica y sistemática al funcionamiento de la Red, así como el análisis de los criterios de funcionamiento establecidos.
- 2.2.4.8.- Reconocimiento y presentación en cada territorio: redes intraterritoriales, instituciones, universitarias, tejido asociativo, etc.
- 2.2.4.9.- Estudio e investigación en fuentes secundarias a través de la documentación recavada por las AT.
- 2.2.4.10.- Indagación de campo (fuentes primarias) en cada territorio.
- 2.2.4.11.- Elaboración de los primeros documentos de *información-informada*.
- 2.2.4.12.- Establecimiento de un marco estratégico para el transvase de *información-informada*.
- 2.2.4.13.- Replanteamiento de las actuaciones y estrategias atendiendo las singularidades de cada territorio.
- 2.2.4.14.- Establecimiento de un marco estratégico de actuación (indagación-mediación) singular adaptada a las especificidades de los territorios y a las instituciones interlocutoras.
- 2.2.4.15.- Establecimiento de vías y sistemas inter-AIMPEI de recogida de documentación, transferencia, estrategias de intervención, procesos de evaluación, etc.
- 2.2.4.16.- Subida sistemática a la WEB de los materiales, informes, etc. susceptibles de interés territorial y/o estatal.
- 2.2.4.17.- Recogida de materiales finalistas para su publicación.
- 2.2.4.18.- Participación en los procesos de homologación del perfil profesional y de la estructura, así como en los trámites para su continuidad.
- 2.2.4.19.- Participación en el proyecto transnacional cuando se estime oportuno.
- 2.2.4.20.- Otras.

8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL

8.1.- Indicadores de seguimiento para cada tipo de actuación, teniendo en cuenta el enfoque de género:

El sistema de evaluación debe ser participativo, fomentando la intervención de los diferentes agentes implicados en el proyecto. En este sentido se optará por dos tipos de sistemas: cuantitativo y cualitativo.

CUANTITATIVO: deberá atender tres aspectos:

1.- **Niveles de evaluación:** Individual: usuarias/os; Social: actores locales (Redes); Técnico: UT, AT, AIMPEI y otros servicios coordinados; Global: Asociación de Desarrollo a través de sus órganos de decisión (comité de pilotaje); Externo: entidades o empresas designadas específicamente para este objeto (Redes); Formación: actores y beneficiarias/os del proceso de formación.

2.- **Momentos de la evaluación:** Previa o de diagnóstico: estudio ex-ante; Inicial; Continua (proceso); Final.

3.- **Enfoque de género:** Segregación por sexos de los datos obtenidos; número de servicios de atención y cuidados existentes.

CUALITATIVO: debe atender el proceso, en toda su complejidad, así como la implementación de la perspectiva de género. Así, dadas las necesidades y la complejidad del proceso de implementación del proyecto en cada una de sus fases y actuaciones, el sistema de evaluación cualitativa deberá responder ante la posibilidad de una instrumentalización múltiple que le caracteriza como:

Interpretativo y analítico, puesto que el material bibliográfico y documental, respecto a la interacción de los temas objeto de investigación-mediación resulta, todavía, escaso, sesgado y parcial para el cumplimiento de los objetivos del proyecto (la implementación de la igualdad de oportunidades y la antidiscriminación).

Con carácter Comparativo-relacional, dada la interrelación existente entre las áreas objeto de investigación y de intervención.

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

De naturaleza Crítico-evaluativa, pues deberán establecerse nuevos

paradigmas y la reconstrucción de los existentes a través de la adquisición de nuevos aprendizajes, aportados desde la experimentación analítica, crítica y activa, y ponerlos a prueba.

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

De alcance retrodictivo, predictivo y prospectivo, ya que entendemos que será preciso retroceder en las *fuentes del saber y de las experiencias realizadas* para poder avanzar «otros» criterios, desde el análisis prospectivo de las situaciones que resultarán de la incorporación de los nuevos modelos referenciales a los *curricula* institucionales, en el marco de la *Sociedad del Siglo XXI*, previendo alternativas que faciliten el contexto de igualdad de oportunidades y desarrollo para todos los grupos y personas que conforman la sociedad civil y que no están incorporados en ninguna esfera de poder, experimentándolas.

Es por ello, que hemos optado por la implementación de un campo metodológico, global, que integre todos y cada uno de los aspectos y enfoques señalados. Dicho campo metodológico no es sino la INVESTIGACION-ACCIÓN-PARTICIPATIVA, que actúa, además, como contexto y línea transversal del enfoque del proyecto que nos ocupa y que será denominada, en el contexto que nos ocupa **INVESTIGACIÓN-MEDIACIÓN**.

8.2.- Metodología de evaluación a partir de los indicadores de seguimiento:

Debe incluir elementos de evaluación estratégica y gestión preventiva, ha de estar orientada al logro de metas, pero también al proceso de aprendizaje, debe incorporar instrumentos adecuados de evaluación y, sobre todo, definir una serie de indicadores que controlen la inclusión de la perspectiva de género y las variables de no-discriminación.

INVESTIGACIÓN-ACCIÓN-PARTICIPATIVA: dentro del proyecto *Mass-Mediación*, es conceptuada como un campo metodológico de investigación alternativo, desde donde podemos encontrar marcos referenciales diferenciados; desde donde podemos reconstruir un nuevo lenguaje en cuyos significantes no estén aprehendidos significados de desigualdad y confrontación y sí de diferencia y encuentro; donde las relaciones emocionales ocupen un lugar relevante para poder evaluar cómo éstas interfieren, no sólo en la vida de los sujetos sino en las relaciones de/con el Poder, con el texto privilegiante, con los criterios de autoridad, con las tecnologías de la Información y de la Comunicación, con el Medio-Ambiente y con los criterios de Igualdad; donde las relaciones sociales, laborales, etc., sean sistemáticamente cuestionadas en función de la cantidad de problemas que resuelven y en la forma en que lo hacen, etc.

Es decir, si bien, en tanto que investigación, impulsa la indagación, tal indagación constituye, además, un *acto sustantivo*, en la medida en que se trata de averiguar algo con la obligación de beneficiar e involucrar a otras personas que no pertenezcan a la comunidad investigadora, por ello su carácter participativo.

En este sentido, no sólo nos permite posibilitar que las personas aprendan o se informen, sino que, como tal acto sustantivo, viene justificado por la necesidad y el deseo de producir cambios desde la participación.

Es por ello, que consideramos imprescindible actuar en un espacio original de acción/observación/reflexión, sobre el cual, y a partir del mismo, poder desarrollar una experiencia, formativa, comunitaria y activa, diferenciada, focalizándola desde la implementación del *mainstreaming*. Esta perspectiva, influirá tanto en la configuración del propio proyecto, como en el temario del proceso de formación, así como en la metodología y en la puesta en práctica de las acciones, es decir, en toda la amplitud curricular posible.

De este modo, podremos realizar actos sustantivos, indagando, tanto en la validez de los discursos que sostienen los *campos* investigados como en la existencia, asistiendo a su emergencia, de los obstáculos y las resistencias que una acción tiene que afrontar para poder traspasar los límites subyacentes, expandirse e impregnar el contexto que desea modificar, cambiar, transformar, a través de unos canales vehiculizados y facilitados por las TIC, posibilitando, de este modo, la reconstrucción de un contexto organizativo/formativo/activo desde el cual podamos hacer posible el aprendizaje y la puesta en práctica, en un sentido amplio y tridimensional -tanto en cuanto se intervenga desde la *auto/reflexión*, la participación (el compromiso) y la observación (la distancia)-, de los objetivos del proyecto.

La *investigación-acción participativa*, sin duda, constituye el marco adecuado para llevar adelante nuestro empeño, tanto en cuanto, en ella, discurso y acción están necesariamente vinculados, determinando uno los cambios que en la otra deben producirse, y viceversa, para ajustar el proceso de aprendizaje con las transformaciones políticas y tecnológicas exigibles, para dar entrada a nuevas propuestas éticas y prácticas que generen nuevos espacios conceptuales y de trabajo para el desarrollo de «otros» criterios de justicia, ajustados a las necesidades de las/os beneficiarias/os objeto de las acciones del proyecto.

Los **Indicadores básicos, cuantitativos y cualitativos**, están recogidos en el punto 13.3 de esta memoria, relativo al programa transnacional, por lo cual no vamos a repetirlos en este punto.

8.3.- Mecanismos previstos para el control de las actuaciones:

La ADG *Red Aldaba*, se dotará a través de los órganos establecidos, de los instrumentos necesarios para efectuar el control de las actuaciones de cualquier orden, estableciendo:

1. Criterios y principios de actuación de la ADG (Núcleo duro).
2. Reglamento y normativa de funcionamiento y organización interna.
3. Realización de materiales de evaluación con criterios comunes y consensuados por la ADG, tanto cualitativos como cuantitativos.
4. Periodicidad en la entrega y sistematización de los resultados de los procesos de evaluación.
5. Centralización de los resultados a través de la UT y posterior subida a la WEB de los mismos: generales y regionales.
6. Distribución equitativa y atendiendo las características y capacidades tanto de las AT como del entorno sobre el que actúan (enlaces fijos de la red), de las funciones y actuaciones a desarrollar, tal y como figura en la propuesta, normativa, de acuerdo de constitución de la ADG.
7. Delegación de la administración, gestión y, por tanto, la asunción del control económico y financiero del proyecto, a la entidad representante, la Universidad Jaume I de Castellón, por cuanto al ser una entidad pública dispone de todos los mecanismos exigibles para la gestión de fondos públicos, reflejado en el compromiso de constitución de la ADG *Red Aldaba*.

9.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

9.1.- Dispositivos de apoyo que permitan el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad:

La precaria situación laboral de las mujeres de España en contraste con el resto de Europa, nos hace plantearnos la necesidad de dotar a nuestro proyecto de un doble enfoque de género, prestando especial atención a las acciones orientadas a las mujeres; y se explicita doble porque aunque este proyecto se encuadra dentro del Eje IV, hemos de entender que la Igualdad de Oportunidades no se ha de referir exclusivamente a las mujeres, a no ser de que se trate de imprimir una especial dedicación más allá del obligado enfoque transversal.

Así, se van a introducir una serie de dispositivos encaminados a favorecer el acceso de las mujeres al proyecto y luego a las vías de acceso al mercado de trabajo y, de

esta forma, seguir las recomendaciones perentorias de la UE a España de implementar políticas que favorezcan la subida de la tasa de empleo femenino.

Entre los dispositivos concretos se destacan:

9.2.- Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito del proyecto:

Trabajar por la igualdad tiene un significado más amplio que la mera ausencia de discriminación. Compartir espacios no es compartir igualdades. La igualdad no se consigue tratando igual a quienes parten de situaciones desiguales. Por ello, la simple ausencia de discriminación en proyectos, no garantiza que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al mundo del empleo.

Para favorecer la igualdad de las mujeres en el mundo laboral, el proyecto *Mass-Mediación* realizará las siguientes actuaciones:

- Establecer un sistema que permita difundir de forma actualizada (TIC) toda la información de la política de igualdad de oportunidades y de género que se genere en los ámbitos que circunscribe la ADG.

Apoyándonos en la información obtenida de las agentes de mediación en las AIMPEI, así como en cada una de las AT, junto a la información generada en los ámbitos internacional, comunitario, estatal, autonómico y local.

- Determinará las necesidades sobre las que se interviene desde una perspectiva de género.

Se realizará la recogida de información y el análisis de la situación desde una perspectiva de género tanto en los momentos iniciales, como en los procesos de seguimiento y evaluación de las acciones. Asimismo, se ha de superar el prejuicio de que no es posible intervenir en los obstáculos que las mujeres sufren en sus procesos de incorporación y participación social y laboral. Así:

- Se considerará la perspectiva de género en cualquier intervención.
- Se reconocerán, en el desarrollo de las acciones, las diferencias sistemáticas que se derivan de las relaciones de género, especialmente las relativas a:
 - La realidad cotidiana de mujeres y hombres.
 - Los intereses sociales y profesionales de ambos géneros.
 - Sus aspiraciones y expectativas de desarrollo personal y profesional.
- Se analizarán de forma preventiva las diferentes consecuencias que una misma actuación puede conllevar para hombres y para mujeres.

- Incorporará actuaciones en materia de diversificación profesional a favor de las mujeres.

Una de las formas de trabajar por la igualdad consiste en fomentar que las mujeres se integren en ramas de actividad y profesiones que, tradicionalmente, han sido consideradas masculinas.

- Se informará, orientará, motivará y mediará con las mujeres y las instituciones y entidades para dirigir a éstas, hacia áreas profesionales en las que se encuentren subrepresentadas.

- Se propondrá, mediante la mediación, incentivar líneas formativas para orientar a las mujeres hacia campos tecnológicos y nuevos yacimientos de empleo.

- Se realizarán acciones de intermediación con el tejido económico y social con el fin de vencer las resistencias existentes sobre la incorporación de mujeres profesionales de las que tradicionalmente han estado ausentes.

- Contribuir al conocimiento de la situación de las mujeres en relación al trabajo.

- Promover la cooperación entre administraciones y la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas de la administración autonómica y local.

- Fomentar la cooperación con las asociaciones y ONG que trabajen a favor de la igualdad de oportunidades.

- Fijará entre sus objetivos la lucha contra la segregación horizontal y vertical por razón de sexo en el mercado de trabajo.

La participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo está caracterizada por presentar considerables diferencias, cuantitativas y cualitativas, entre sí.

Para combatir la segregación vertical en el proyecto *Mass-Mediación* se realizarán:

- Diagnósticos en las entidades a las que se acceda desde la ADG (redes intra-territoriales), sobre la situación de las plantillas y las políticas de recursos humanos y propuestas de planes de acción positiva.

- Acciones de sensibilización y asesoramiento, dirigidas a los responsables y profesionales de las entidades a las que se acceda desde la ADG.

- Estrategias para la promoción del acceso de mujeres a puestos de decisión...

Y para combatir la segregación horizontal:

- Se llevarán a cabo acciones de orientación, formación y acompañamiento específicas para la inserción de mujeres.

- Se pondrán en práctica la metodología de mentoring y modelización.

- **Facilitará la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas.**

Para conseguir una adecuada conciliación de la vida profesional y familiar de las personas implicadas en el proyecto *Mass-Mediación* se realizarán las siguientes acciones:

- Se realizarán acciones de sensibilización destinadas a alentar y favorecer una mayor participación de los hombres en la vida familiar.
- Se promocionará el uso de servicios de cuidados alternativos a personas dependientes a cargo de las familias.
- Se experimentarán nuevas formas de organización del trabajo que permitan compatibilizar la vida laboral con la familiar.
- Se sensibilizará a los gestores empresariales a los que se acceda desde la ADG para que promuevan actuaciones que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

La investigación y el análisis de personas expertas en la perspectiva de género ayuda a señalar y definir las necesidades de los diferentes colectivos, facilitando la tarea de personas con responsabilidades políticas y entidades, que pueden diseñar proyectos y actuaciones para lograr una sociedad en igualdad.

10.- INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

10.1.- Elementos innovadores presentes en el proyecto:

Los principales elementos de innovación a destacar en el proyecto *Mass-Mediación* son:

- La creación de una red interregional conformada por entidades integrantes de 7 comunidades autónomas, aportando al proyecto la experiencia de diferentes realidades con un objetivo común: reducir las situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el acceso al mercado de trabajo.
- La creación de una red coordinada de estructuras en cada territorio (red intrarregional) a las que se dota de instrumentos adecuados para el trabajo en red: metodología de «investigación-mediación», observatorios virtuales de los mercados de trabajo y la participación social, etc.
- La elaboración y aplicación de una metodología de investigación-acción

participativa, que garantiza la transferencia continua de buenas prácticas, el trabajo en red y la sistematización de los procesos de evaluación continua.

- La formación simultánea de alrededor de 60 personas procedentes de diferentes territorios del estado español en las funciones de investigación y mediación para el empleo y la igualdad de oportunidades, a partir de una metodología didáctica común.

- El empoderamiento o implicación de todos los agentes vinculados en la generación de empleo en cada territorio integrante de la ADG.

10.2.- Mecanismos previstos para facilitar la transferencia:

El proyecto *Mass-Mediación* se marca como objetivo específico la coordinación, movilización e implicación de los diferentes agentes implicados en la generación de empleo, como mecanismo fundamental para el impulso de las medidas necesarias que contribuyan a reducir las desigualdades en el empleo entre hombres y mujeres, así como la puesta en marcha de otras que permitan conciliar vida familiar y profesional.

El diálogo y el fomento de la coordinación de actuaciones entre estos agentes, así como el transvase bilateral de *información informada* (contrastada, relevante, etc.) se concibe, como el método adecuado dirigido a transferir las medidas de fomento de igualdad de oportunidades a las políticas generales, independientemente de la especificidad de éstas.

El proyecto *Mass-Mediación* auna bajo una misma metodología de trabajo a 7 territorios del estado español de características diferentes pero unidos por una problemática común: la lucha contra situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. En este sentido, **el trabajo en red** a escala interprovincial e intrarregional, la transferencia de experiencias y la movilización de los agentes socioeconómicos se configuran como las claves enriquecedoras del objetivo del proyecto y garantes de la transferencia de resultados a otros territorios y a las políticas generales.

Así mismo hay previsto un plan general de difusión, que acompaña esta memoria en sus anexos, uno de cuyos elementos a destacar es la implicación de los *mass-media* (locales, regionales y estatales) en los procesos de acercamiento, a la ciudadanía e instituciones, de las acciones realizadas, de los resultados obtenidos, etc. teniendo en cuenta el efecto que los medios de comunicación ejercen sobre los responsables políticos y como garantía de que el proyecto llega a todos los rincones de la geografía española de forma que las personas interesadas puedan recurrir a los servicios y recursos que el desarrollo del proyecto generen.

11.- NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (NTIC)

Actividades específicas que incorporan las NTIC (líneas específicas de actuación en materia de información, formación, acompañamiento y difusión, procesos de gestión y coordinación interna del proyecto, etc.).

Las NTIC en el proyecto *Mass-Mediación* ocupan un papel determinante:

El proyecto *Mass-Mediación* utilizará una página web con dominio propio como medio de información y difusión de las actividades que realice. En ella aparecerán reseñas sobre las distintas entidades participantes, estableciéndose links a las páginas web de las mismas.

A través de esta web se difundirán las acciones específicas puestas en marcha a través del proyecto *Mass-Mediación*, los resultados que se vayan obteniendo y otras informaciones relevantes sobre su desarrollo.

Las NTIC juegan un papel determinante en la acción formativa prevista en el proyecto (máster en mediación para la igualdad en el empleo) ya que a lo largo de 5-6 meses esta formación se desarrollará on-line y los/as alumnos/as procedentes de diferentes territorios del estado español desarrollarán la formación a distancia apoyados por tutores virtuales. En esta acción las herramientas proporcionadas por las TIC (correo electrónico y página web del proyecto así como la creación de un aula virtual propia para el desarrollo del programa de formación del proyecto, ajustada a las necesidades didácticas del mismo), desempeñan un papel clave.

La organización interna del proyecto contará a su vez con una Intranet a través de la cual la información fluya continuamente, de tal manera que las distintas Agrupaciones Territoriales que conforman la ADG, así como las AIMPEI desde el inicio de su constitución, puedan comunicarse adecuadamente, seguir las distintas fases proyecto, fomentar el trabajo en red y participar en la toma de decisiones sobre aquellos temas que por su carácter puntual, urgente y colectivo lo exijan.

La página web del proyecto será bilingüe (inglés-español) en consonancia con el alcance transnacional del proyecto.

La presencia de las TIC es notable en cada una de las diferentes fases previstas en el proyecto y su contribución adopta diferentes formas a lo largo del mismo: medio de comunicación entre los socios (red interprovincial, red intrarregional y red transnacional), herramienta de apoyo a la formación (máster de mediación en igualdad para el empleo), instrumento de difusión de acciones y resultados e instrumento de participación en la toma de decisiones, entre otras.

C) PLAN DE TRABAJO TRANSNACIONAL:

A. RAZÓN Y OBJETIVOS

1. Intereses, metodologías y problemas comunes

Las mujeres continúan siendo uno de los grupos más discriminados en el mercado laboral. Esta discriminación viene promovida por una serie de factores, entre los que se incluyen un bajo nivel educativo, falta de ayudas para el cuidado a terceros, bajas expectativas, actitudes ante la toma de decisiones, vigencia de estereotipos y la existencia de redes masculinas en las empresas. Como consecuencia, las mujeres se ven abocadas a opciones laborales estereotipadas y sus posibilidades son muy limitadas. Las mujeres, especialmente las jóvenes y marginadas, han sido el grupo por excelencia excluido del mundo laboral.

Para hacer frente a estos problemas se prevén, entre otras medidas, la diseminación del mainstreaming de género, el empoderamiento y formación de las mujeres, facilitando su acceso a una educación sostenible e informándoles sobre las posibilidades laborales a su alcance.

Este proyecto de cooperación transnacional se ha elaborado teniendo en cuenta la coherencia entre los proyectos nacionales que integran esta red transnacional, atendiendo su caracterización que viene determinada porque los tres proyectos están inscritos en el Eje IV, dentro del área temática: «Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo». El objetivo principal es encontrar vías innovadoras que faciliten el acceso de las mujeres beneficiarias a la formación, educación superior y empleo. Los elementos de complementariedad vendrán determinados por el intercambio e implementación de metodologías y buenas prácticas en lo referente al uso de las TIC. Incidiremos simultáneamente en mujeres, incluyendo a las jóvenes, con diferentes niveles de cualificación y/o sin cualificación, mujeres integradas en grupos marginados o de riesgo de exclusión social y laboral y realizaremos propuestas ajustadas a sus necesidades particulares. El campo metodológico propuesto es la investigación-acción participativa, por cuanto nos permite buscar el origen de las causas, reflexionar sobre las mismas, poner en marcha dispositivos para paliarlas y al mismo tiempo seguir todo el proceso para comprobar su validez –aprendiendo siempre del proceso, que permite a todas las partes *aprender a aprender*. También permite alternar técnicas cuantitativas y cualitativas y reflexionar sobre la propia práctica, manteniendo un proceso de evaluación continua.

2. Lecciones aprendidas de previas acciones

«Fempowerment»

- La integración de las mujeres en el mercado laboral resulta más sencilla si se tienen en cuenta sus propias necesidades y si las mujeres conocen los beneficios de ser independientes y de tener un respaldo financiero y laboral.
- La motivación personal y la orientación profesional tienen un efecto beneficioso tanto para las mujeres como para el mercado laboral.
- El apoyo y desarrollo de las mujeres las hace conscientes de sus competencias a la hora de insertarse en nuevas áreas de trabajo, alejándose de los empleos tradicionales.
- Una evaluación constante y el desarrollo de nuevos métodos aseguran la buena calidad y permiten la flexibilidad necesaria para adecuarse a los cambios del mercado laboral.
- Es importante contar con estructuras claras de organización y coordinación y determinar las políticas de toma de decisiones desde el principio.

«Young Women Making It Work»

- Los programas deben ir desarrollándose continuamente, es decir, deben evaluarse, corregirse y mejorarse; todo ello basándose en las revisiones y evaluaciones periódicas de las/os participantes de los programas.
- Las asociaciones fructíferas, efectivas y genuinas aseguran el uso máximo de los recursos y facilitan la combinación de personal experto.
- Una comunicación fluida entre los socios, las organizaciones y las/os participantes es un elemento clave para asegurar intercambios transnacionales fructíferos.
- Las/os participantes, siempre que sea posible, se implicarán en la preparación de los programas en los que tomen parte.
- Los programas deben estar hechos a medida, según las necesidades de los grupos beneficiarios. Por tanto, no basta con ofrecer un periodo de formación y experiencia en el mercado laboral, sino que es necesario tratar temas de importancia para las participantes, como la discriminación, la exclusión social, la falta de oportunidades y de apoyo necesario (como, por ejemplo, proporcionar ayudas para las madres jóvenes).
- Se recomienda un seguimiento de los programas. Las/os participantes deben identificar la progresión que se ha alcanzado.
- Las/os jóvenes se benefician enormemente del intercambio transnacional dado que se exponen a diferentes culturas y estilos de vida. Sobre todo, les abren los

horizontes y se les da la oportunidad de considerar otras opciones que no estaban a su alcance hasta ese momento.

«Red Aldaba»

Desde la propia experiencia se advierte la necesidad de dar continuidad a los procesos, de ahí que este proyecto abogue por una red transnacional estable que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, se advierte que cada mujer se enfrenta a unos problemas particulares y tiene necesidades propias, siendo necesario arbitrar soluciones particulares (promovidas por la investigación-acción participativa), en las que la decisión de las mujeres sobre su propio proyecto de vida sea tenido en cuenta (empoderamiento) por quienes toman las decisiones últimas (mediación).

Por otra parte, la entrada de mujeres en el mercado de trabajo no debe suponer nunca una carga porque eso limita su propio crecimiento. Es, por tanto, necesario poner en marcha una serie de dispositivos que faciliten la entrada de las mujeres en el mercado laboral, de manera que no suponga una carga para las mujeres ni unos costes añadidos para el empresariado, ni repercuta negativamente en las relaciones entre las personas sino que, por el contrario, esta entrada de las mujeres en el mercado de trabajo suponga un crecimiento para todas y todos.

3. Objetivos comunes de las Ads

- Hacer de la transnacionalidad una estructura estable para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para el acceso al mercado laboral, en el marco de un desarrollo sostenible y de las transformaciones que impone la sociedad de la información en los diferentes territorios europeos.
- Complementar los proyectos nacionales con la experiencia adquirida en el desarrollo de los proyectos transnacionales.
- Consolidar e intercambiar las innovaciones generadas a través del desarrollo de los proyectos nacionales.
- Promocionar un intercambio continuo de experiencias, materiales, formación, información y apoyo a través de las TIC.
- Intercambiar modelos de indagación común que permitan detectar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres, por ejemplo en el acercamiento a las TIC, y encontrar soluciones para superar estas dificultades y facilitar su incorporación en el mercado laboral.

- Intercambiar metodologías comunes que faciliten el empoderamiento de las mujeres y su participación pública y social.

- Diseñar estrategias conjuntas que influyan en la orientación de los cambios que se están imponiendo con la llegada de la sociedad de la información, de tal manera que se posibilite la igualdad de oportunidades.

- Diseminar las buenas prácticas y experiencias a las/os beneficiarias/os, redes temáticas y aquellas personas e instituciones con capacidad de tomar decisiones.

- Realizar una publicación para diseminar las buenas prácticas, la consecución de objetivos y subrayar lo aprendido en el proyecto transnacional.

4. Productos (comunes/complementarios) previstos

El producto final de la cooperación transnacional será una publicación que recoja los siguientes aspectos:

- Evaluación conjunta de los resultados por parte de los tres socios.
- Metodología común puesta en marcha por los socios transnacionales.
- Estrategias para la implementación del mainstreaming de género y del empoderamiento.

- Impresiones de los grupos beneficiarios.
- Experiencias de las/os formadoras/es y el personal técnico.
- Desarrollo del proyecto.
- Información general sobre la situación de cada país en materias relevantes para el proyecto.

La publicación se llevará a cabo en la lengua de los países socios y se presentará a las organizaciones y autoridades públicas.

5. Valor añadido en la estrategia y resultados previstos de cada AD

«Fempowerment»

El objetivo principal es desarrollar aspectos innovadores e implementar nuevas medidas encaminadas a conseguir el empoderamiento de las mujeres (jóvenes) con cualificaciones básicas. Las participantes aprenderán a adaptarse a los cambios del mercado laboral y acceder a puestos de trabajo no tradicionales y a un mayor número de áreas de trabajo y aumentar su potencial para ampliar sus carreras. Uno de nuestros objetivos es empoderar a las mujeres en el día a día, educación y trabajo.

Valor añadido previsto en la cooperación transnacional:

- Los tres socios comparten un mismo objetivo común: facilitar el acceso de las mujeres a una educación sostenible mejor y al empleo, conociendo sus posibilidades laborales.
- Dado que las tres AD se dirigen a grupos beneficiarios diferentes, nuestra AD se beneficiará de un intercambio de metodologías y experiencias que las otras AD pondrán en práctica con su grupo beneficiario.
- La integración de diferentes planteamientos metodológicos será un beneficio añadido para el desarrollo de una metodología nacional.
- La experiencia obtenida a través de la cooperación transnacional se diseminará al público nacional, las personas con capacidad de tomar decisiones, centros formativos y a otras AD de nuestra área temática.
- Nuestra AD se beneficiará de trabajar simultáneamente sobre igualdad de oportunidades y en áreas sociales, ocupacionales y culturales, y de promover relaciones interculturales.
- Como producto común, elaboraremos una publicación (libro) en la que se incluirán las experiencias de los socios, las/os formadoras/es y los grupos beneficiarios. También se describirán los procesos de nuestro trabajo conjunto. Además, el libro contendrá las metodologías, resultados y estrategias de cada AD.
- La publicación contará con herramientas de formación que podrán ser la base para el desarrollo e implementación de nuevos conceptos y métodos.
- Las/os formadoras/es de Fempowerment podrán ampliar sus conocimientos a través de los intercambios, visitas y sesiones de trabajo.

«Young Women Make It Work»

Valor añadido:

- Nuevos métodos y materiales para el mainstreaming.
- Información sobre las barreras a las que deben enfrentarse las mujeres jóvenes marginadas al acceder al mercado laboral y los métodos para que las/os responsables políticas/os eliminen esas barreras –uniendo empoderamiento y mediación.
- Acceder y participar en redes y asociaciones europeas y establecer contactos en otros países miembros para abrir posibilidades de futuras cooperaciones.
- Incorporar la dimensión europea a las contribuciones de todos los actores de la AD, haciendo de la transnacionalidad un aspecto común del trabajo.

- Crear oportunidades para mantener una estructura a largo plazo –evaluación ex-post en Acción 3, que nos permitirá estudiar los resultados del proyecto a medio plazo.

«Red Aldaba»

Valor añadido:

- El uso de las TIC como elemento de reflexión (transversal) y como herramienta de trabajo de la red, como garantía de transferencia y facilitador de la disseminación.

- Trabajar la igualdad de oportunidades en el campo social, laboral y cultural de forma simultánea, impulsando las relaciones interculturales y la reciprocidad.

- Vincular empoderamiento y mediación en un mismo proceso implementando ambos en diferentes contextos, como elemento innovador específico.

- Al trabajar la investigación-acción participativa, se aprende a aprender de forma sistemática, adquiriendo además elementos teórico prácticos que nos facilita trabajar con los cambios y sus impactos.

- Otro valor añadido es trabajar el mainstreaming de género en un sentido amplio, ya que se trabaja con grupos de mujeres muy distintos: mayores, jóvenes, sin formación, con cualificación, marginadas, etc., permitiendo valorar sus impactos: visibilización de los problemas e impulso de las interacciones.

- Propuesta de dejar abierta una estructura (agencia de evaluación ex-post) adscrita a la acción 3 para tener un seguimiento de los resultados del proyecto a medio plazo: continuidad del proyecto.

Valor añadido de los tres socios transnacionales:

- Una red transnacional estable para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incidiendo especialmente en medidas que impulsen la igualdad de derecho en mujeres pertenecientes a los grupos detectados de marginación o en riesgo de exclusión y mujeres jóvenes.

- Implementación de innovaciones generadas por el desarrollo de los proyectos.

- Mayor conocimiento por parte de los agentes socio económicos de las necesidades de la población en general y de los grupos sociales beneficiarios del proyecto en particular.

- Mejora en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en los distintos territorios europeos.

- Conocimiento por parte de las/os beneficiarias/os de experiencias y buenas prácticas de los países del entorno relacionadas con las TIC y la igualdad de oportunidades.

B. PROGRAMA DE TRABAJO Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

1. Actividades transnacionales previstas.

a. Tipología de actividades

Actividades transnacionales previstas	Apreciación
Intercambio de información y experiencias	****
Desarrollo paralelo de enfoques innovadores	**
Importación, exportación y adopción de nuevos enfoques	**
Desarrollo conjunto	****
Intercambio de formadores, estudiantes, personal técnico y beneficiarias/os	****

b. Estrategia transnacional general

El objetivo principal es facilitar la inserción y reinserción laboral de mujeres marginadas, ofreciéndoles nuevas herramientas, cualificaciones y experiencia para superar las barreras que les impiden prosperar laboralmente:

- Aumento de autoestima
- Nuevas habilidades
- Desarrollo personal
- Concienciación y formación en mainstreaming de género

c. Descripción de las actividades

Nombre de la actividad	Descripción
Intercambio de información y experiencias	<p>Este intercambio se inició durante la primera reunión transnacional, que tuvo lugar el 11 y 12 de abril de 2002 en España, y en el que participaron los tres socios transnacionales. El intercambio de información y experiencias se centrará en las organizaciones que forman parte del proyecto y en sus experiencias específicas.</p> <p>Nos centraremos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las propias organizaciones (cómo y con quién trabajan) - los grupos beneficiarios (antecedentes, problemas, etc.) - el trasfondo político y social de cada país y área local - datos sobre el mercado de trabajo. <p>Sin olvidar la experiencia adquirida con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - grupos beneficiarios - metodologías - cooperación con otras organizaciones - el mercado de trabajo local <p>Estos puntos se desarrollarán en las reuniones transnacionales, las reuniones bilaterales y a través de las TIC (comunicación continua).</p>

Nombre de la actividad	Descripción
Desarrollo paralelo de enfoques innovadores	Los socios, basándose en la estrategia transnacional general, trabajarán conjuntamente sobre aspectos innovadores relacionados con sus grupos beneficiarios para poder así intercambiar ideas y encontrar soluciones efectivas que posteriormente se podrán aplicar. Los aspectos innovadores serán: <ul style="list-style-type: none"> - desarrollo de un método para empoderar a las mujeres teniendo en cuenta su situación particular; - ayudar a las mujeres a adaptarse a las necesidades de la sociedad de la información de forma activa y crítica, aprendiendo nuevas formas de aprender y trabajar (y no sólo cualificándolas para un puesto de trabajo concreto que podría perder su aceptación); - ofrecer programas "a la carta" para cualificar a los grupos beneficiarios; - iniciar procesos de evaluación durante los cursos de formación.
Importación, exportación y adopción de nuevos enfoques	La importación, exportación y adopción de nuevos enfoques se garantiza a través de reuniones y el desarrollo conjunto de aspectos innovadores. El proyecto transnacional también pretende llevar a cabo intercambios de formadoras/es para aprender de las/os demás y encontrar soluciones encaminadas al objetivo del proyecto, los grupos beneficiarios y el mercado de trabajo.
Intercambio de formadores, estudiantes, personal técnico y beneficiarias/os	Las personas clave de cada socio transnacional realizarán intercambios adecuados a las necesidades y etapas del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> - El personal EQUAL de cada país se reunirá periódicamente para intercambiar información y resultados. - Estudiantado y formadoras/es se reunirán para intercambiar experiencias y fomentar los aspectos interculturales.
Desarrollo conjunto	El desarrollo de un proyecto transnacional común asegura la implementación de un marco organizativo, una metodología de trabajo y unos criterios de evaluación comunes. El desarrollo del proyecto se verá reflejado en una publicación final que garantizará la diseminación de resultados de nuestro proyecto transnacional.

2. Metodología para el intercambio de información, resultados y herramientas de trabajo.

La comunicación ordinaria entre los socios transnacionales se realizará a través de las TIC, puesto que las nuevas tecnologías se presentan como la herramienta idónea de trabajo, facilitando la comunicación entre los socios y el intercambio de información.

Por otro lado, se prevén tres jornadas transnacionales en las que se establecerán, entre otras, la metodología de trabajo y las acciones a llevar a cabo. Además de estas jornadas transnacionales a las que asistirán los tres socios, se prevén también otras reuniones bilaterales en las que se puedan establecer intercambio de beneficiarias, personal, etc. y que se puedan adaptar a las necesidades de cada socio.

Se establece asimismo que la coordinación transnacional sea rotativa, haciendo

posible la participación activa de todos los socios y el reparto de responsabilidades. Cada socio se hará cargo de la coordinación transnacional por un periodo de nueve meses.

3. Calendario de actividades, resultados y eventos.

REUNIONES TRANSNACIONALES

1ª Reunión Transnacional en Austria – Diciembre 2002.

2ª Reunión Transnacional en Irlanda del Norte – Septiembre 2003.

3ª Reunión Transnacional en España – Junio 2004.

Se prevé que las reuniones transnacionales tengan una duración de tres días. El Comité de Pilotaje Transnacional se reservará un día entero de trabajo para revisar las acciones que se van desarrollando y coordinar y prever las siguientes acciones. El Comité de Pilotaje Transnacional se reunirá con los socios de las AD para informarles de los progresos del proyecto transnacional. El socio anfitrión se encargará de la organización de un seminario sobre un tema relevante para los socios del proyecto y adecuado a la fase de desarrollo del mismo. Se realizarán presentaciones a los medios de comunicación cuando se considere oportuno.

REUNIONES BILATERALES

Austria

Septiembre 2003: intercambio de estudiantes: Irlanda del Norte

Septiembre 2004: intercambio de estudiantes: España

Irlanda del Norte

Otoño 2002: intercambio de estudiantes: España

Marzo 2003: intercambio de estudiantes: Austria

Marzo 2004: intercambio de estudiantes: España

Septiembre 2004: intercambio de formadoras/es: España

España

Noviembre 2003: intercambio de estudiantes y formadoras/es: Austria

Noviembre 2003: intercambio de estudiantes y formadoras/es: Irlanda del Norte

Se contará con servicios de traducción e interpretación cuando sea necesario.

C. CONDICIONES FINANCIERAS.

1. Desglose del presupuesto para cada actividad (euros).

2. Acuerdos para gastos compartidos para evitar financiamiento doble.

Según el principio de reciprocidad, los socios transnacionales han acordado cubrir sus propios gastos durante las actividades transnacionales.

Teniendo en cuenta las diferencias presupuestarias, los socios transnacionales han acordado asumir costes dependiendo de su capacidad, en aspectos tales como la publicación final del proyecto y la imagen corporativa del proyecto transnacional. Así, por ejemplo, España se ha comprometido a asumir todos los costes de la publicación bilingüe (español/inglés) y de la evaluación final del proyecto. Austria, por su parte, se ha comprometido a asumir los gastos del diseño de la imagen corporativa, incluyendo el diseño gráfico y el logo.

En el desglose del presupuesto, las tres AD han incluido costes directos (en España sí están incluidos los costes de personal; en Irlanda del Norte y Austria, no).

D. ACUERDOS ORGANIZATIVOS Y TOMA DE DECISIONES.

1. Contribución y responsabilidad de cada AD.

La Asociación Transnacional tendrá como objetivo potenciar oportunidades de desarrollo conjunto y desarrollar enfoques y soluciones innovadoras, que tengan en cuenta el uso de las TIC en materia de promoción de empleo, desde un análisis de género y en el marco del desarrollo sostenible.

Los mecanismos de comunicación entre los socios transnacionales y sus socios nacionales serán fundamentalmente las TIC por ser las más rápidas y las de menor coste económico. La lengua de comunicación será el inglés. No obstante, todos los productos resultado de esta cooperación transnacional se realizarán en la lengua de cada socio.

2. Papel y tareas de la secretaría ACT y expertas/os externas/os.

Le corresponderá la función de secretaría ACT a uno de los socios transnacionales. La secretaría ACT será rotativa (un socio cada nueve meses, empezando por Austria) y tendrá las siguientes funciones:

- Organizar las reuniones y encuentros junto con la secretaría del país en el que tengan lugar.
- Presidir las reuniones.

- Levantar acta de las mismas.
- Presentar lista de actividades para el periodo siguiente que se aprobará al final de cada reunión.
- Velar por la debida ejecución del proyecto tanto desde el punto de vista de las actividades y de los productos a realizar como del cumplimiento, en la medida de lo posible, del calendario establecido.
- Realizar el seguimiento del proyecto.

Se prevé la participación de expertas/os externas/os tanto en los seminarios como en la evaluación final y externa.

3. Acuerdos para la toma de decisiones.

La fórmula para la participación en la toma de decisiones, sostenida desde el principio de reciprocidad, se materializará del siguiente modo:

La Asociación Transnacional que está compuesta por tres Agrupaciones de Desarrollo, tendrá como máximo órgano de decisión el Comité de Pilotaje Transnacional que estará formado por una representación de los Comités de Pilotaje de las respectivas AD nacionales y sus principales funciones serán:

- Toma de decisiones en todo lo relacionado con el desarrollo del proyecto transnacional en sus diferentes fases.
- El sistema de toma de decisiones será por votación y mayoría simple de las AD presentes; cada AD representa un voto, independientemente del número de entidades que la formen.
- Corresponderá a cada AD y según su sistema de toma de decisiones, ponerse de acuerdo sobre qué opción votar en las reuniones transnacionales (para lo cual se trabajará previamente el orden del día de las reuniones a través de las TIC)
- Las reuniones y encuentros serán los establecidos en el calendario de trabajo, no obstante podrán celebrarse otros con carácter excepcional siempre que se considere muy beneficioso para el desarrollo del proyecto nacional o transnacional y exista presupuesto para ello dichos encuentros podrán ser entre las AD o de manera puntual entre algunas de las AT que componen las AD.
- El Comité de Pilotaje transnacional, además de las reuniones y encuentros, utilizará de manera permanente las **TIC** como forma de comunicación e información con las Secretarías y el Coordinador transnacionales.

El Comité de Pilotaje Transnacional contará con tres coordinaciones (una en cada país) cuyas funciones serán:

- Recopilar información, documentación, propuestas etc. relacionadas con el proyecto transnacional de cada una de las entidades que forman la AD.
- Hacer de interlocutora entre las entidades de la AD (cada entidad de la AD tendrá una persona encargada del proyecto transnacional) y la secretaría ACT cuando la complejidad de la actuación lo requiera.
- Difundir la información que reciba de la secretaría ACT entre las entidades que forman las AD.

4. Idioma(s) de trabajo.

Inglés

E. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL Y EVALUACIÓN.

1. Mecanismos para el control y evaluación de experiencia y resultados transnacionales.

La responsabilidad de la evaluación es del Comité de Pilotaje Transnacional que la realizará de manera continua pero con cuatro momentos claves dentro de cada una de las fases:

- Evaluación inicial
- Evaluación intermedia
- Evaluación final
- Evaluación ex-post

Además se realizarán evaluaciones de cada una de las actuaciones que se realicen.

- Evaluación inicial: se realiza al principio de la ejecución del proyecto, y nos va a permitir el establecer una línea base, con un doble objetivo: ajustar las acciones previstas, y tener datos que puedan ser cotejados con aquellos que se obtengan al final del proyecto y durante su seguimiento y valoración.

- Evaluación continua: esta evaluación se realiza a lo largo de todo el proceso de ejecución del proyecto, es decir implica realizar una evaluación al inicio de cada actuación, durante dicha actuación y al final de ésta, evaluación que nos va a permitir adaptar las actuaciones a las necesidades reales, programar y/o modificar los contenidos de las actuaciones previstas, y determinar qué actuaciones han sido más o menos efectivas.

- Evaluación final: Se realiza al final del proyecto y nos va a permitir hacer

una última y general valoración del proyecto, tanto de la consecución de los objetivos, como de la eficacia, eficiencia y efectividad tanto del proyecto transnacional en sí, como de cada una de las actuaciones ejecutadas.

- Evaluación ex-post: aquellos socios con mayor capacidad proponen dejan abierta una agencia virtual (web) que permita el seguimiento del proyecto hasta pasados dos años.

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

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

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

- Efectividad: medida en la que el proyecto ha alcanzado sus objetivos.

- Eficiencia: medida en la que el coste/beneficio de las acciones ha sido ajustado.

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

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

Indicadores cuantitativos utilizados en todas las acciones, además de aquellos indicadores en la guía transnacional:

- N° de actuaciones transnacionales realizadas.

- N° de acciones estratégicas proyectadas para posibilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral.

- N° de productos resultantes.

- Porcentaje de comunicaciones a través de las TIC

- N° de socios tanto transnacionales como nacionales que han participado en la difusión de los resultados y en la transferencia de buenas prácticas

Indicadores cualitativos, además de aquellos indicadores en la guía transnacional:

- Calidad de los encuentros, jornadas y seminarios.
- Grado de participación de los distintos socios.
- Grado de coherencia de las acciones transnacionales con el proyecto nacional.
- Grado de materialización de las estrategias conjuntas
- Grado de validez de las metodologías
- Conocimientos adquiridos
- Utilidad de los materiales elaborados
- Buenas prácticas transferidas en las estrategias para la integración de la

igualdad de oportunidades en las políticas de empleo.

Todos estos procedimientos de control se desarrollarán en el marco de la investigación-acción participativa.

2. Mecanismos para poner al día el programa de trabajo, la metodología de trabajo y los acuerdos organizativos.

Se pueden distinguir tres tipos de mecanismos. Por una parte, la comunicación ordinaria se dará a través de las TIC, herramienta de trabajo rápida y eficaz. Además, se prevé un mínimo de tres reuniones transnacionales en las que se realicen los ajustes metodológicos, las previsiones oportunas, así como la evaluación continua y finalista del proyecto. Las reuniones y encuentros transnacionales se complementarán con reuniones bilaterales entre los socios.

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

F. OTROS.

VALOR AÑADIDO QUE PRESENTA EL PROYECTO MASS-MEDIACIÓN, a desarrollar por la ADG plurirregional RED ALDABA, en relación con los puntos 3.2 y 3.6:

3.2.- Cooperación transnacional: aporta una red transnacional cuyos socios adscriben sus proyectos al eje 4 y trabajan con grupos de mujeres diferenciados de forma que se amplía el espectro poblacional sobre el que se incidirá a través del desarrollo de los diferentes proyectos que integran la Red transnacional, garantizando la transferencia de información y de experiencias prácticas que repercutirán en la mejora de la calidad de vida de las personas beneficiarias de los proyectos nacionales, desde el inicio de la acción 2.

3.2.- Complementariedad: garantizada por:

- 1) su organización en Red;
- 2) el carácter pluriregional de la ADG;
- 3) la diversidad de las entidades integradas en la ADG (instituciones, asociaciones, empresas, etc.);
- 4) el uso de las TIC como herramienta básica de desarrollo del proyecto;
- 5) la ineludibilidad de trabajar sobre las transversales -Medio ambiente, Sociedad de la Información e Igualdad de Oportunidades- incluyéndolas en el temario de formación y como líneas prioritarias de indagación a nivel territorial;
- 6) la realización de materiales comunes;
- 7) la implementación de metodologías comunes;
- 8) la planificación del transvase y transferencia de las experiencias y aprendizajes aportadas por cada socio de la ADG;
- 9) la conceptualización de la mediación que vincula agentes-actores del proyecto;
- 10) la creación de las AIMPEI y el desarrollo de sus objetivos;
- 11) la creación de redes diversas e inter-relacionadas;
- 12) la pluralidad de los mecanismos de transferencia y difusión que va a utilizar la ADG;
- 13) otras.

3.2. Enfoque integrado: garantizado por:

- 1) la planificación y realización colectiva de esta memoria, realizada tras un exhaustivo estudio de cada AT en su territorio y un análisis común de la situación a nivel nacional;
- 2) los objetivos básicos del proyecto se basan en la creación de una estructura (AIMPEI) que facilite la inclusión en las políticas generales de los principios básicos que definen

la idea de enfoque integrado: búsqueda de necesidades junto a la búsqueda de alternativas que den respuesta a las mismas, así como de los mecanismos que faciliten esta inter-relación entre quienes tienen los problemas y quienes poseen los medios para solucionarlos.

3) creación de empleo en tres direcciones: temporal: estructuras técnicas del proyecto; con intención de estabilidad: AIMPEI; aumento de la empleabilidad para las/os beneficiarias/os finalistas del proyecto desde la acción de las AIMPEI. 4) otras.

3.2.- Capacitación: la propia configuración en red de la ADG, la creación de redes múltiples e inter-relacionadas, así como los mecanismos para la toma de decisiones de los que se dota, la organización diseñada y las vías de ejecución previstas, permiten y garantizan la participación activa de todas las entidades y personas en los distintos procesos de toma de decisiones, en mayor o menor grado de implicación directa, según las fases de desarrollo del proyecto, la distribución de funciones y la caracterización de las actuaciones.

3.2.- Innovación: todas las señaladas en el punto 10.1, incidiendo en la idea de que aunque necesarias, no existen estructuras de las características de las AIMPEI. El enfoque de trabajo transnacional, sostenido por las transversales, es innovador. La *investigación-acción participativa* y su adaptación como *investigación-mediación*, actúa como un control de calidad sistemático que permite detectar y, por tanto, corregir los errores desde el momento en que éstos se producen, bien sea en el marco organizativo, en el estructural, en el proceso de implementación de las acciones, o en el propio sistema de evaluación y seguimiento. Además, tal «control de calidad», se aplicará a la construcción de los espacios telemáticos desde su aplicación técnica denominada «Análisis de la Usabilidad».

3.2.- Capacidad de transferencia: ésta es absoluta, por cuanto se utilizarán los *mass-media*, las TIC, así como diferentes medidas complementarias y diversos productos (publicaciones, materiales audio-visuales, electrónicos, etc.), recogidas en un plan de acción específico.

3.2.- Igualdad de Oportunidades: que viene dada tanto por la adscripción al eje IV de la iniciativa EQUAL, como por la inclusión del enfoque de género en las actuaciones así como la perspectiva de los objetivos vertebrados en torno al *mainstreaming* de género. Además, se favorece la intervención sobre personas en condiciones de desigualdad en todas las acciones, incluido el proceso de formación que favorece a graduadas/os universitarias/os en carreras en riesgo de desempleo o precarización laboral. Además, la IO se refuerza con medidas de acompañamiento que van desde la UT, que acompaña a las propias AT y éstas

acompañan el proceso de creación de las AIMPEI, hasta la creación de servicios de atención y cuidados, adaptados a las necesidades de las/os beneficiarias/os.

3.6.- Principios horizontales: Igualdad de Oportunidades, Sociedad de la Información y Medio Ambiente: que además de constituir, los dos primeros, los ejes vertebradores del proyecto, son reforzados al ser incluidos tanto en el temario de formación del curso de postgrado, máster en mediación social, como en las líneas de indagación que apoyarán el desarrollo del trabajo las AIMPEI. De este modo se garantiza la implementación de los tres principios en el proyecto nacional.

**SEGUNDO
RESULTADO:
LA
ORGANIZACIÓN**

Gemma Escrig*
Alicia Gil*

SEGUNDO RESULTADO: LA ORGANIZACIÓN

Gemma Escrig*
Alicia Gil*

La organización de la Red Aldaba se configuró durante la denominada Acción 1, cuyos objetivos perseguían el

perfeccionamiento de las relaciones y compromisos establecidos como base de trabajo para la presentación de los proyectos.

Así, durante la Acción 1 se desarrollaron las tres actuaciones básicas requeridas en el PIC Equal:

1. Formalización de la Agrupación de Desarrollo entre las entidades firmantes del proyecto presentado y seleccionado, mediante la firma de un Acuerdo de Cooperación para la Constitución de una Agrupación de Desarrollo.
2. Establecimiento y consolidación de la relación transnacional a través de la presentación de un acuerdo de cooperación transnacional
3. *Revisión del Programa de Trabajo y Presupuesto, bajo la orientación especializada de la Estructura de Apoyo de la UAFSE.*

La Iniciativa EQUAL introduce una forma nueva de diseñar y ejecutar los proyectos, basada en la participación de diversas entidades en las llamadas **Agrupaciones de Desarrollo** (AD) y definidas por la Comisión como «asociaciones estratégicas» que reúnen a los agentes apropiados de una zona o sector que tengan interés en cooperar para «desarrollar un enfoque integrado sobre problemas multidimensionales». Éstos se definen como

aquellos **agentes clave** capaces de afrontar los problemas de discriminación y desigualdad en el ámbito de actuación de su proyecto: autoridades públicas, servicios de empleo, sector empresarial (especialmente las PYME), asociaciones sin ánimo de lucro, interlocutores sociales, así como cualquier otro tipo de entidad que pueda contribuir al éxito del proyecto. Como indicación particular pide que se promueva la participación de las pequeñas entidades.

Siguiendo las indicaciones generales y particulares de la Iniciativa EQUAL, la Red Aldaba apuntó hacia una compleja red que pretendió dar cobertura a los siguientes criterios:

1. Plurirregionalidad: pues abarca siete comunidades autónomas.
2. Diversidad de socios: siete.
3. Diferentes naturalezas jurídicas: públicas, privadas, sin ánimo de lucro, etc.
4. Una entidad pública con capacidad y recursos que sirva de soporte al proyecto: una universidad pública.
5. Pequeñas entidades: dos asociaciones pequeñas, una fundación, etc.
6. Una Diputación y dos asociaciones de desarrollo (compuestas por ayuntamientos, empresas, interlocutores sociales, etc.).

Con ello el objetivo era conseguir un equilibrio entre las entidades, garantizar la diversidad de competencias, objetivos y recursos que concurren en el proyecto y promover la participación activa de todos los socios, tanto en el diseño como en la ejecución de las acciones del proyecto.

Así, con esta estructura organizativa de partida, uno de los principales retos que se planteó la Red Aldaba fue, desde el principio (Acción 1 y previos) hasta el final del proyecto (Acción 3) y no sólo de hecho sino de derecho entre las partes, facilitar la participación de todas las entidades socias en los procesos de toma de decisiones. Por ello además de desarrollar las mencionadas actuaciones básicas, se llevaron a cabo otras actuaciones de carácter complementario:

1. Formalización de un **convenio regulador** de la agrupación de desarrollo geográfica plurirregional Red Aldaba que regule el funcionamiento interno de las relaciones.
2. Realización de un **plan de divulgación de carácter prurirregional** que garantice la participación e implicación de todos los socios en el proceso de difusión de las actuaciones y de los resultados del proyecto, no solo a nivel estatal sino también a nivel regional.

En cuanto a la primera medida complementaria consistente en la formalización del **convenio regulador** de la Red Aldaba, para la implementación y el desarrollo del proyecto Equal Mass Mediación, tuvo como objeto establecer y detallar los protocolos de funcionamiento interno de la red, para lo cual, incluyó los siguientes contenidos:

- a. Identificación de las partes firmantes
- b. Exposición de motivos del convenio, cuyo texto se transcribe:

Que las partes han venido manteniendo distintas reuniones de trabajo al objeto de desarrollar el presente Convenio Regulador que regirá las relaciones de la Agrupación de Desarrollo Geográfica plurirregional Red Aldaba, cuyos acuerdos alcanzados constituyen los principios inspiradores del documento que ahora se alcanza.

En virtud de los mismos, las personas reunidas, declarando tener plena capacidad jurídica y de obrar, formalizan el presente Convenio Regulador de las relaciones de la Agrupación de Desarrollo Geográfica plurirregional -denominada Red Aldaba- con el objetivo de implementar y desarrollar el proyecto Equal MASS MEDIACIÓN, dentro del marco de la Iniciativa Comunitaria Equal y al amparo de sus principios y criterios.

- c. Los acuerdos alcanzados por las partes en relación con los siguientes puntos:

PRIMERO.- OBJETO

Se constituye una Agrupación de Desarrollo, con **carácter geográfico plurirregional**, ya que el proyecto MASS MEDIACIÓN tiene como objetivo principal la configuración y puesta en marcha de una **red interregional** de entidades, distribuidas por diferentes Comunidades Autónomas dedicadas a promover el diseño y puesta en marcha de un instrumento común e innovador de investigación y mediación para la promoción del empleo y la igualdad: las AIMPEI. Estas estructuras estarán ubicadas en los distintos territorios que corresponden a los ámbitos de actuación de las entidades miembros de la ADG.

La estructura de la ADG está formada por entidades de 7 Comunidades Autónomas, la cual permitirá conformar una red plurirregional de estructuras de mediación diseminadas por la mayor parte de territorio nacional.

SEGUNDO.- COMPOSICION DE LA AGRUPACION DE DESARROLLO

Las entidades que conforman la estructura de la Agrupación de Desarrollo y las condiciones de su participación se describen en los Anexos particulares, que forman parte del presente convenio.

TERCERO.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS

El ámbito de actuación de la Agrupación de Desarrollo Geográfica se extiende

por 7 Comunidades Autónomas del Estado Español, correspondiendo al conjunto de territorios que conforman los ámbitos de actuación de las entidades miembros de la ADG.

El objetivo principal de la ADG es fomentar la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, reduciendo los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres y apoyando la eliminación de la segregación en el trabajo. Asimismo, la ADG asume como propios los objetivos generales y específicos del proyecto MASS MEDIACIÓN.

CUARTO.- FUNCIONES DE CADA SOCIO DENTRO DE LA ADG

Según queda recogido en el detalle de las actuaciones a desarrollar en el marco del proyecto presentado, son funciones de los socios que integran la Agrupación de Desarrollo Geográfica:

1. De la propia Agrupación de Desarrollo Geográfica a través de sus mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones, Comité de Pilotaje, Unidad Técnica, Secretaría y Secretaría Transnacional:

- a. Establecimiento y coordinación de la red de cooperación transnacional.
- b. Establecimiento y coordinación de la red de cooperación interregional.
- c. Establecimiento y coordinación de la red de cooperación interuniversitaria.
- d. Definición del perfil profesional de Experto/a en mediación para la promoción del empleo y la igualdad.
- e. Definición de la estructura a través de la cual se desarrollará el perfil profesional antes citado, denominada: Agencia de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI).
- f. Diseño del proceso y de los itinerarios formativos.
- g. Diseño de la metodología de «investigación-mediación».
- h. Coordinación global de las actuaciones del Plan General de Difusión y Divulgación de las acciones y resultados del proyecto.
- i. Gestión económica del proyecto.
- j. Evaluación y seguimiento global del proyecto.

2. De cada una de las entidades y organismos que componen la Agrupación de Desarrollo Geográfica:

- a. Establecimiento, coordinación y acompañamiento de la red de cooperación interregional (Agrupación de Desarrollo Geográfica).

b. Establecimiento, coordinación y acompañamiento de la red de cooperación intrarregional (Agrupación Territorial).

c. Apertura del proceso de legitimación y apoyo en las actuaciones con las instituciones locales.

d. Selección de las/os alumnas/os en el ámbito de su territorio.

e. Estudio de la necesidad de formar nuevas/os mediadores y planteamiento de nuevos cursos de postgrado, de cara a la consolidación futura del perfil profesional y de la estructura de mediación.

f. Coordinación de los trabajos de investigación a desarrollar en el ámbito de su territorio.

g. Coordinación de los trabajos de diseño del perfil profesional de experta/o en mediación para la promoción del empleo y la igualdad.

h. Coordinación de los trabajos de diseño del proceso y de los itinerarios formativos.

i. Coordinación de los trabajos de difusión de la información a desarrollar en el ámbito de su territorio.

j. Coordinación de los trabajos de mediación a desarrollar en el ámbito de su territorio.

k. Evaluación y seguimiento de los procesos de implantación y funcionamiento de la AIMPEI en el ámbito de su territorio y de las actuaciones del proyecto dentro de la Comunidad Autónoma representada.

l. Inicio del proceso de homologación de la estructura de mediación, en su caso, así como del perfil profesional de experta/o en mediación para la promoción del empleo y la igualdad.

m. Transferencia e intercambio de información entre las instituciones locales y las Agrupaciones Territoriales.

n. Transferencia e intercambio de información entre cada Agrupación Territorial y la Unidad Técnica.

o. Transferencia a la Unidad Técnica y la Entidad Representante, en los plazos, de los informes y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

3. De la Universitat JAUME I de Castellón:

a. Organización, preparación y ejecución del curso de postgrado en colaboración con la Red Interuniversitaria, coordinando sus actuaciones.

b. Gestión económica y acciones de control administrativo y de la subvención del proyecto (en coordinación con el Comité de pilotaje).

c. Activación y coordinación de la Unidad Técnica, Secretaría y Secretaría Transnacional, soporte del Comité de Pilotaje.

d. **Representación** de la ADG, para cualquier gestión del proyecto con la UAFSE así como aquellas funciones asignadas a la entidad representante, bien por el Comité de Pilotaje, bien por el PIC Equal.

e. Interlocución con la UAFSE.

f. Reconocimiento y expedición de las titulaciones, diplomas y certificaciones de la Formación Postgrado de su competencia, en colaboración con la Red Interuniversitaria.

QUINTO.- MECANISMO DE FUNCIONAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

Con objeto de garantizar el adecuado funcionamiento y coordinación de la ADG, así como de las actuaciones que se pondrán en marcha, se creará un **Comité de Pilotaje, órgano de toma de decisiones de la Agrupación de Desarrollo plurirregional Red Aldaba**, el cual estará integrado por cada representante de las entidades que conforman la Agrupación de Desarrollo, que tendrá las siguientes funciones:

1.- La representación del Comité vendrá dada por cada Comunidad Autónoma que tendrá **uno o más representantes y un único voto, el de la Entidad socia directa de la Red Aldaba** independientemente de las entidades que formen la Agrupación Territorial.

2.- Se realizarán, al menos, cuatro **reuniones ordinarias** anuales, las cuales serán convocadas por la secretaría del Comité de Pilotaje y si fuera necesario se convocarán **reuniones extraordinarias**, a instancia de cualquiera de los socios de la Red Aldaba, las cuales se celebrarán por votación de los socios de la ADG, requiriéndose mayoría simple para tal fin. (Para ello se realizará la consulta a través de las TIC).

3.- La función principal del Comité de Pilotaje será velar por el adecuado desarrollo del proyecto, asumiendo **la toma de decisiones** a tal fin, que será por votación y **mayoría simple** de los socios presentes en la reunión:

A) La presencialidad para la toma de decisiones es obligatoria y puede ser mediante presencia física ó a través de un escrito donde se delegue el voto, bien por vía e-mail ó fax.

B) El Comité de Pilotaje, tendrá que decidir todo lo relacionado con el desarrollo del proyecto en sus diferentes fases (acción 1, acción 2, acción 3...).

C) La no asistencia a una reunión debe ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas. En caso de no asistencia la entidad socia implicada acatará la decisión del Comité de Pilotaje.

4.- El Comité de Pilotaje contará con una **«secretaría»**, ejercitada por la entidad designada representante, cuyas funciones serán:

- Convocar la reunión correspondiente.
- Moderar la reunión.
- Tomar acta de la misma, redactar el acta y enviarla a la Unidad Técnica.
- En casos excepcionales de conflicto en la toma de decisiones y/o empate, se establece un «voto de calidad». Este voto de calidad lo ostentará cada uno de los socios, de forma rotativa, en cada una de las reuniones, por orden alfabético según el nombre de la Comunidad Autónoma que represente (1. Andalucía, , 2. Ceuta, 3. Comunidad Valenciana, 4. Extremadura, 5. Madrid, 6. Navarra y 7... por este orden). El voto de calidad tendrá validez para cada una de las reuniones, de modo que, de no ser necesaria su utilización en la misma, para la siguiente reunión ostentará el «voto de calidad» el socio que por «turno» le corresponda.

5.- La coordinación sistemática y el seguimiento de las actuaciones del Comité de Pilotaje se realizará a través de las TIC, incluso las convocatorias del Comité de Pilotaje.

6.- Las reuniones del Comité de Pilotaje se realizarán, ordinariamente, en Madrid, extraordinariamente, se podrá establecer otro lugar siempre y cuando estén de acuerdo los miembros de la ADG (según el sistema de votación).

7.- La Agrupación de Desarrollo fija en siete el número máximo de integrantes del Comité de Pilotaje con voz y voto, que inicialmente, quedará compuesto por siete delegadas/os según designaciones y aceptaciones que constan en las fichas particulares de entidad anexas a este documento. En caso de no asistir la persona inicialmente delegada y autorizada al Comité de Pilotaje se requerirá la delegación/autorización por escrito y la expresa mención al tipo de delegación (con voz y voto, con voz y sin voto, etc).

SEXTO.- FUNCIONES DE LA UNIDAD TÉCNICA

Para garantizar el correcto funcionamiento y la coordinación de la red de entidades territoriales se creará una **Unidad Técnica**, la cual estará al servicio de la ADG. Serán las funciones de la Unidad Técnica:

1.- **Función administrativa**, al servicio del Comité de Pilotaje y de la red interregional, transnacional e interuniversitaria que forman la ADG y las AT.

2.- **Coordinación técnica** de las actuaciones que vaya desarrollando la red en sus respectivos territorios, usando los TIC como herramientas de transferencias de información habitual.

3.- Seguimiento de la **gestión económica del proyecto**, de modo que se centralice todo el sistema económico. Esta gestión se realizará en conjunto con la entidad **representante** del proyecto. 4.- Facilitar la interrelación entre los miembros de la ADG, a través de la red interprovincial y transnacional, favoreciendo la comunicación y el intercambio de experiencias, con la finalidad de crear **una pagina WEB bilingüe** (inglés-español).

5.- Activar mecanismos de **difusión de comunicaciones y decisiones** del Comité de Pilotaje (a través del uso de los TIC).

6.- La Unidad Técnica estará formada por **personal técnico** especialista en lenguas extranjeras ingles, francés..., informática y gestión económica y administrativa y se ubicará en las dependencias de la Entidad representante.

7.- Seguimiento y registro de las actuaciones generales y específicas de la red interregional, transnacional e interuniversitaria, soportado por las TIC que, a su vez, garantizan la transparencia, la publicación de las acciones, así como facilitan la toma de decisiones en aquellas estructuras periféricas o redes que actúen como enlaces fijos de la Red y personas beneficiarias del proyecto.

SÉPTIMO.- ENTIDAD REPRESENTANTE DE LA ADG

Se acuerda por unanimidad que **la entidad que representará** a la Agrupación de Desarrollo Geográfica plurirregional, denominada Red Aldaba, será **la Universitat Jaume I de Castellón**, designación que es aceptada por la misma. La cual tiene la facultad y autorización por parte de los miembros que componen la ADG plurirregional Red Aldaba, de poder realizar la gestión administrativa y financiera del proyecto, así como de la interlocución con la UAFSE. Además de ejercer las competencias de control de la subvención junto con la Unidad Técnica y el Comité de Pilotaje. Al mismo tiempo realizará todas aquellas acciones necesarias para el buen funcionamiento del proyecto, acogándose siempre a las normas establecidas por la Administración Pública y/o fijadas por el PIC Equal.

OCTAVO.- FUNCIONES DE LAS AGRUPACIONES TERRITORIALES

Las Entidades participantes en la Red Aldaba de cada una de las distintas comunidades autónomas, crearán en sus regiones **las Agrupaciones Territoriales**, las cuales podrán estar integradas por una o más entidades, tanto públicas como privadas, que formarán las redes intrarregionales. Las Agrupaciones Territoriales, tendrán las siguientes funciones:

1.- Las Agrupaciones Territoriales (AT) estarán integradas por una o más entidades de un mismo territorio, las cuales sólo tendrán un voto en el Comité de Pilotaje a través de la entidad socia de la Red Aldaba.

2.- Las AT dispondrán de un equipo técnico adecuado para el buen cumplimiento de sus fines.

3.- Las AT serán las encargadas de seleccionar en su territorio a las personas que reciban la formación de postgrado (máster).

4.- Las AT realizarán los análisis, estudios y evaluaciones (previos, continuos, ex post...) que se requieran para poder valorar la necesidad que tienen los colectivos a los cuales va dirigido el proyecto a través de los contactos realizados con la administración, agentes económicos y sociales del territorio, con objeto de desarrollar el proyecto en toda su complejidad y poner en marcha la AIMPEI.

5.- Las AT realizarán las funciones de activación y coordinación de sus redes intra-regionales.

6.- Las AT realizarán los contactos necesarios con la Universidad de su Comunidad Autónoma, para poder crear entre todos la red interuniversitaria.

7.- Las AT, realizarán el proceso de selección de las personas de su territorio formadas como expertas en investigación y mediación para la promoción del empleo y la igualdad, una vez finalice el proceso de formación y atendiendo los criterios de aprovechamiento y evaluación del mismo, para que se integren en la AIMPEI activada en su territorio.

8.- Las AT asumirán las funciones de gestión y coordinación de las actuaciones de la estructura de investigación y mediación para la promoción del empleo y la igualdad (AIMPEI), a la que se incorporaran las personas formadas y por tanto expertas en investigación y mediación para la promoción del empleo y la igualdad.

NOVENO.- COMPROMISO DE COFINANCIACIÓN

Las Entidades que forman parte de la ADG se comprometen a cofinanciar la

parte del proyecto que le corresponda según la designación presupuestaria, las funciones a acometer y en relación con ser su Comunidad Autónoma Objetivo 1 (25%) o fuera del Objetivo 1 (50%) en las cuantías descritas en los anexos que particularmente describen las condiciones de participación.

DÉCIMO.- INCOMPATIBILIDADES

Todas las entidades que componen la ADG se dan por informadas:

1.- De la incompatibilidad entre su condición de socio-empresa de la ADG con la de ser empresa contratada para prestar un servicio o asistencia técnica al proyecto.

2.- Que la aportación de la empresa o empresas de que se trate a los trabajos desarrollados será, como en el caso de cualquier otro de los miembros de la agrupación, la que se determine en el correspondiente plan de financiación y se materializará en forma de aportación dineraria y en especie (en un máximo de un 10% para este último caso), que constituirán parte de la cofinanciación privada al proyecto. Para las aportaciones en especie se respetarán los criterios de valoración establecidos en la correspondiente ficha de elegibilidad.

3.- Que las empresas miembros de una ADG no pueden participar en la ejecución de los proyectos como subcontratista de otras empresas que presten servicios o suministros a la ADG (Agrupación de Desarrollo Geográfica).

DÉCIMO PRIMERO.- INCORPORACION DE NUEVOS MIEMBROS A LA ADG

La Agrupación de Desarrollo se establece con carácter abierto, dinámico, lo que implica la posibilidad de incorporación de nuevos socios durante el desarrollo de la Acción 1 del proyecto. El procedimiento para la incorporación de nuevos socios a la ADG queda establecido del siguiente modo:

1.- Solicitud por escrito de la entidad candidata a formar parte de la ADG, dirigida al Comité de Pilotaje del proyecto. En esta solicitud la entidad deberá hacer constar su experiencia y capacidad para la gestión de fondos públicos y el desarrollo de Iniciativas Comunitarias.

2.- Aprobación o desestimación de la solicitud por parte del Comité de Pilotaje conforme a los mecanismos establecidos para la toma de decisiones, no pudiéndose alegar como causa de no admisión o desestimación las recogidas en el Art. 14 de la Constitución Española.

DÉCIMO SEGUNDO.- VIGENCIA DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO

La Agrupación de Desarrollo se establece con una duración indefinida, salvo que se dé alguna de las causas de extinción y así lo determinara el Comité de Pilotaje.

DÉCIMO TERCERO.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

1. Una vez finalizado el proyecto y alcanzados los objetivos, la Agrupación de Desarrollo se extinguirá por:

- a. Acuerdo según las normas establecidas por el Comité de Pilotaje.
- b. Cumplimiento de los fines para los que se constituyó
- c. Voluntariamente por acuerdo adoptado por el Comité de Pilotaje con el voto favorable de las dos terceras partes de los socios.
- d. Causas de fuerza mayor.

2. Las entidades socias perderán su condición de miembro de la ADG (finalizado o no el proyecto) por:

- a. Extinción de la personalidad jurídica de las distintas entidades.
- b. Renuncia de la propia entidad.
- c. Incapacidad o incompatibilidad de tareas.
- d. Ausencia injustificada a las reuniones.
- e. Falta de transvase de la documentación requerida.
- f. Negligencia en la labor encomendada
- g. Deslealtad o malversación de fondos.
- h. Fraudes en los gastos del proyecto.
- i. Por actuar en contra de los fines y objetivos de la ADG, como son el principio de confianza, solidaridad, publicidad y concurrencia (dicha decisión la tomará el Comité de Pilotaje).
- j. Por incumplimiento reiterado de los deberes inherentes a sus funciones.

3. El Comité de Pilotaje se reserva el derecho a iniciar expediente de expulsión de cualquiera de los socios que incurran en los supuestos previstos anteriormente, dándose traslado de dicha decisión por escrito.

DÉCIMO CUARTO.- MODIFICACIÓN DEL CONVENIO

Para modificar el presente acuerdo será necesario el acuerdo por mayoría absoluta del Comité de Pilotaje según el procedimiento establecido para la toma de decisiones.

DÉCIMO QUINTO

Las partes se comprometen a observar las normas nacionales y comunitarias en materia de ayudas de Estado, competencia, publicidad y adjudicación de contratos, así como las relativas a la elegibilidad de gastos y justificación financiera establecidas en la normativa comunitaria y en el PIC Equal de España.

DÉCIMO SEXTO

Las partes se comprometen a participar y colaborar en el desarrollo de la ACCIÓN 3.

Anexos 1 a 7.- *Anexos particulares de las entidades asociadas con referencia al presupuesto de las actividades de cada socio, funciones que desempeña en la ADG y actividades que realizará en el proyecto.*

Además de realizar una normativa de regulación interna, la Red Aldaba, como **segunda medida complementaria** estableció un **plan de divulgación de carácter pluri-regional** que garantizara tanto la participación en el diseño y ejecución del plan de trabajo como su participación e implicación en el plan de difusión de las actuaciones y de los resultados del proyecto, no sólo a nivel estatal sino también a nivel regional.

Objetivos del plan de difusión

Para garantizar una adecuada difusión de las actuaciones y resultados del proyecto así como la relevancia y transparencia de los mismos, asegurándose de que trascienda a aquellas personas potencialmente beneficiarias de los fondos comunitarios, la Agrupación de Desarrollo Geográfica Pluriregional ALDABA ha diseñado un plan de difusión, información y publicidad aplicándole e incorporando de modo práctico, la metodología de la investigación acción participativa. De este modo se espera que, a través de la previsión y planificación ajustada a las necesidades, se produzca además de la difusión pretendida por normativa comunitaria, una economización y rentabilización de los recursos destinados a este plan.

La competencia para diseñar, implementar y desarrollar el plan -garantizando así la participación y empoderamiento en todas y cada una de las fases, así como la creación de instrumentos que permitan la aplicación práctica de los principios transversales, tanto global como específicamente, de la igualdad de oportunidades, las nuevas tecnologías y el medio ambiente- corresponde tanto a la Agrupación de Desarrollo, desde sus órganos asignados, como a las distintas Agrupaciones Territoriales, de modo que pueda ajustarse en todo momento, tanto a las necesidades para el buen desarrollo del proyecto a

nivel general (estatal y transnacional) como a las necesidades de cada Agrupación Territorial, territorio de intervención y potenciales personas beneficiarias.

Es intención de la Red apoyar el reflejo en los Mass Media a todos los niveles así como la planificación previa para aprovechar el contenido de las acciones para posteriormente (y progresivamente) ir transformándolos en materiales intermedios y/o finales como transferencia de los procesos, acciones, resultados y buenas prácticas. Siguiendo con el planteamiento de atender en todo momento el antes, el mientras y el después (según la investigación acción participativa).

Dichos documentos, el convenio regulador y el Plan de divulgación (cuyo esquema figura en la página siguiente), constituyeron los ejes esenciales que vertebraron el funcionamiento de la Agrupación de Desarrollo Geográfica Plurirregional Aldaba, también denominada Red Aldaba.

ACCIÓN 2: año 1

2.O- Presentación a los Mass Media de la ADG ALDABA, de la Red Transnacional y del Proyecto Nacional y Transnacional

MASS MEDIA	MATERIALES DIFUSIÓN	PUBLICACIONES	EDICIÓN MATERIALES
Presentación Mass Media ADG y Proyecto ¹ : - A nivel estatal: Madrid - A nivel territorial: en cada una de las sedes territoriales de las A.T.	Banderas: - FSE - Estatal - Autonómicas Banderolas: Nombre proyecto Logos entidades - ADG - Cofinanciadoras		Servicios para la edición de los materiales Experto/a en comunicación Experto/a en filmación y fotografía Experto/a en Protocolo Traducción e interpretación
	Dossier de Prensa ²		
	Comunicados Prensa ³		
	Filmación en vídeo (Previsión para materiales finalistas)		

¹ NOTA: Previsiones

Previsión de un protocolo general de presentaciones:

Condiciones generales de protocolo de presentación:

Invitación una persona responsable del FSE.

Invitación representación institucional de cada Agrupación Territorial, según el criterio de la AT.

Invitación representación entidad cofinanciadora territorial.

Previsión presupuestaria de los gastos viaje del comité de pilotaje, posible presentación algún socio transnacional, ágape de atención, alquileres de locales...

Funciones de la Unidad Técnica:

Recabar los materiales de la difusión

Recoger la repercusión en los Mass Media (artículos publicados)

Confeccionar Dossier de Prensa (general y territorial)

Preparar el transvase para la web.

Prever el espacio en la web (con servicios de diseño, informáticos y de contenido), servidor y las imágenes corporativas del proyecto.

Prever las traducciones e interpretaciones (preparando la transnacionalidad).

² Con el fin de poder ser entregado a las personas asistentes haciendo constar visiblemente el nombre y teléfono del representante de la ADS, de cara a atender posibles entrevistas, etc.).

NOTA: Previsión de funciones de las AT (búsqueda y compilación de notas de prensa) y Unidad Técnica (compilación de materiales a nivel general, conocimiento inglés) .

³ De las presentaciones en los distintos momentos: anunciando (antes), convocando (durante) y dando cuenta del acto o acción (después).

2A.- Acción Formativa: año 1

MASS MEDIA	MATERIALES DIFUSIÓN	PUBLICACIONES	EDICIÓN MATERIALES
Presentación Formación (ss. líneas 1: presentación ADS) Presentación también socios transnacionales: nivel nacional/local.	Web proyecto general - Bilingüe - Págs. Transnacionales - Págs. A. Territoriales	Acompañamiento bibliográfico ⁴ de la acción formativa	Edición web: - Servicios de Diseño - Servicios Informáticos - Servicio de Adecuación de Contenidos. - Traducción
Negociar Territorialmente UNA página impresa periódica en Mass Media locales. - Diario - Radio (grabación máster) - TV (video grabación) (ss. negociación)	Programas Preinscripciones (dípticos...)	Revista Proyecto (una o dos al año/2 ó 4 durante el desarrollo del proyecto)	Materiales comunes de Indagación sobre necesidades territoriales de las AIMPEIs.
Territorialmente Jornadas temáticas Semestrales en relación al proyecto: Entidades Territoriales (ss. marco protocolario) Recogida de material de conclusiones Ágape Presencia estratégica a estimar de algunos de los socios.	Cartel publicitario	Recogida de materiales y compilación para la Línea Editorial - con materiales finalistas de la acción formativa - con evaluación finalista de la Acción Formativa (y transferencia de buenas prácticas) ⁵	Compilación de materiales para CD Mediación Compilación de materiales para Vídeo Metodología Otros
	Volumen Técnico ⁶ del Proyecto		Certificados Diplomas

⁴ Documentación a preparar y recibir por el alumnado en referencia a la docencia impartida.

⁵ NOTA.- A tener en cuenta: los materiales de la transnacionalidad se prevén de modo bilingüe (Traducción)

⁶ El Volumen Técnico es una propuesta de material progresivamente confeccionable, donde se irán incluyendo aquellas condiciones generales o protocolos establecidos por la ADS y que serviría tanto de guía de ejecución del proyecto así como finalmente, de material finalista para la transferencia tanto del proceso como de buenas prácticas y de resultados.

2B.- Desarrollo y puesta en marcha de las AIMPEI: fin año 1 y año 2 (14 meses)

MASS MEDIA	MATERIALES DIFUSIÓN	PUBLICACIONES	EDICIÓN MATERIALES
Trabajo de continuidad: Presentación AIMPEIs (ss. líneas 1: presentación ADS) - nivel nacional - regional - local SS. negociación territorial Mass Media Jornadas temáticas Semestrales	Trabajo de continuidad: Web proyecto general Bilingüe - págs. Transnacionales ⁷ - págs. AD Territoriales Cartel publicitario Volumen Técnico del Proyecto	Trabajo de continuidad: <u>Revista Proyecto</u> Recogida de materiales y compilación para la Línea Editorial: - con materiales finalistas de la acción formativa - con evaluación finalista de la Acción Formativa (y transferencia de buenas prácticas)	Trabajo de continuidad: Edición web: - Servicios de Diseño - Servicios Informáticos - Traducción - Servicio de Adecuación de Contenidos. Compilación de materiales para CD Mediación Compilación de materiales para Vídeo Metodología Otros
FIN ACCIÓN 2: Presentación conclusiones Mass Media: - Estatal - Local - Transnacional	FIN ACCIÓN 2: Dípticos de presentación de paquetes formativos (en su caso).	FIN ACCIÓN 2: <u>Materiales de Indagación</u> propios de las AIMPEIs.	FIN ACCIÓN 2: <u>Materiales de Indagación</u> propios de las AIMPEIs.
		Previsión de materiales para la organización y el funcionamiento de las AIMPEIs	Previsión de materiales para la organización y el funcionamiento de las AIMPEIs

PRODUCTOS FINALES

PUBLICACIONES	
Líneas de publicación impresa (colección de continuidad): COLECCIONES	Colección 2468: Volúmenes 13, 14, 15 y 16 Cuadernillos (con CD)
Línea de publicación Audiovisual (nueva colección): COLECCIÓN CD	
Línea de publicación electrónica:	Publicación electrónica 1 Publicación electrónica 2
Dossieres de Prensa	

⁷ A tener en cuenta las necesidades de traducción y/o conocimiento suficiente de la lengua inglesa en la Unidad Técnica (si gestiona el tema transnacional).

**TERCER
RESULTADO:
LA RED
TRANSNACIONAL**

Sandra Barrancos*

* Coordinadora Técnica del Proyecto Transnacional Equal GEM-NET.

TERCER RESULTADO: LA RED TRANSNACIONAL

Sandra Barrancos

Los proyectos que se enmarcan en programas o iniciativas europeas han de establecer obligatoriamente una cooperación transnacional, por lo que a menudo las relaciones creadas tienen un carácter forzoso y se convierten en «matrimonios de conveniencia» con un objetivo artificial, que no contribuye en nada a la mejora del trabajo en el proyecto propio. Por este motivo, el primero de los objetivos cuando se afrontó la necesidad de constituir una red transnacional fue que las organizaciones con las que se trabajara reunieran dos requisitos: primero, que desarrollaran proyectos, en el eje cuatro del PIC Equal, con objetivos compartidos con el Equal Mass-Mediación y, segundo, que su proyecto poseyera alguna característica que pudiera suponer un aprendizaje tanto para el personal del proyecto como para sus beneficiarias.

En primer lugar se llevó a cabo una preselección de proyectos Equal de otros países, a partir de las bases de datos disponibles en las organizaciones de la Red Aldaba y de la información puesta a nuestra disposición desde la página web de la Unión Europea; posteriormente se realizaron los primeros contactos con los socios potenciales. En esta fase el objetivo era fijar la compatibilidad entre el Equal Mass-Mediación y los otros proyectos, en asuntos como: tiempos de desarrollo de proyectos, calidad del trabajo, sensibilización real hacia temas relevantes como la discriminación laboral de las mujeres, etc. Durante

estos contactos fuimos conscientes de que en casi todos los países los tiempos Equal son muy diferentes, por lo que los socios seleccionados debieron resignarse a llevar a cabo el proyecto transnacional en su fase inicial; más tarde esto repercutiría en la asunción por parte de la Red Aldaba de un papel de impulsora del proyecto.

Las organizaciones seleccionadas (y que, cabe apuntar, decidieron trabajar con Equal *Mass-Mediación*) fueron, por una parte, la red austríaca *Fempowerment*, cuya agrupación de desarrollo está formada por organizaciones no gubernamentales, empresas, interlocutores sociales y autoridades públicas y la entidad *Young Women Making it Work*, proyecto norirlandés impulsado desde asociaciones y organizaciones cuyos objetivos se basan en la integración social de jóvenes que pertenecen a colectivos discriminados. Las cualidades que influyeron en la elección fueron, en el caso de *Fempowerment*, las siguientes:

- Se trataba de una red compuesta por organizaciones con reconocido prestigio en su país por el trabajo realizado por la integración plena de las mujeres en el mercado laboral, especialmente las que se encuentran en situaciones difíciles (por embarazo en la edad adolescente, por abandono de la ocupación remunerada para ocuparse de tareas de cuidado...)

- Los productos de las organizaciones a los que se pudo acceder (especialmente páginas web) demostraban calidad y profesionalidad.

- El entusiasmo de las interlocutoras supuso un aliciente añadido.

Por lo que respecta a *Young Women Making it Work* (YWMIW), las ventajas que suponía trabajar con la red que lo soportaba, eran:

- Las organizaciones que lo integran, y especialmente la organización líder, *Youth Action*, era una entidad con diversos centros en el Reino Unido y con una gran experiencia en el trabajo con personas jóvenes. Su unidad de Igualdad de Género tiene un *modus operandi* innovador, en el cual nos pareció de gran interés profundizar, ya que se trata de una intervención social activa, que va a los núcleos donde se encuentra la población desfavorecida, sin limitarse a esperarlos.

- Las interlocutoras de la YWMIW demostraban una gran imaginación y capacidad de resolución de problemas.

- Las beneficiarias del proyecto eran tan diversas y los modos de intervención

tan dispares, que colaborar con ellas suponía una oportunidad única para aprender. Entre los grupos de beneficiarias existían: mujeres jóvenes con discapacidad, de etnia gitana, de minorías étnicas, lesbianas...

Los aspectos que, *a priori*, se consideraron negativos en la evaluación previa que realizamos de estos socios potenciales, fueron:

Fempowerment

- Era la primera vez que las socias austriacas desarrollaban un proyecto Equal (de hecho, era la primera vez que el estado austriaco desarrollaba proyectos en esta iniciativa comunitaria), por lo que tanto las organizaciones como la propia Unidad Administradora austriaca debían experimentar un proceso de aprendizaje.

YWMIW

- El presupuesto transnacional de la organización norirlandesa era muy reducido, lo que impedía el desarrollo de algunos de los productos esperados.

Tras la selección recíproca, se organizó y mantuvo la primera de las reuniones de carácter transnacional, cuyo objetivo fue fijar el Acuerdo de Cooperación Transnacional que establecería el tema común de trabajo, así como las actividades y productos principales. El eje central que debía vertebrar la cooperación transnacional era el *empoderamiento* o *empowerment*, tema que los tres proyectos abordábamos desde diferentes perspectivas: la Red Aldaba, a través del concepto de la mediación social; *Fempowerment* desde una estrategia de formación adecuada a las diferentes beneficiarias y YWMIW a través de una estrategia de trabajo en grupo con mujeres en iguales condiciones, con la orientación de las formadoras. Este eje se trabajaría en cada uno de los encuentros transnacionales, así como a través del trasvase continuo de información electrónica o en otros formatos. En referencia al tema común se acordó llamar al proyecto transnacional GEM-NET (Gender empowered mediation network).

Desde un inicio se consideró que el contacto personal, tanto entre las trabajadoras de los proyectos, como entre las personas beneficiarias, era fundamental. Por ello, se establecieron diversos encuentros transnacionales, de dos tipos. Los primeros fueron concebidos como reuniones de trabajo en las que se revisaría el plan establecido en el

Acuerdo de Cooperación Transnacional y se aportarían novedades surgidas de los proyectos nacionales. Estas reuniones se llamaron Reuniones de Comité de Pilotaje Transnacional y se celebrarían en los países que estuvieran ejerciendo el Secretariado Transnacional, de carácter rotatorio. Las segundas de las reuniones eran los Intercambios bilaterales, consistentes en que las beneficiarias/ personal de cada uno de los proyectos nacionales visitaría al menos una vez a las restantes organizaciones. El objetivo de estos intercambios era posibilitar el trasvase de conocimientos y de experiencias entre las personas involucradas en los proyectos, al tiempo que se facilitaban reuniones con personal con información relevante sobre el tema principal de los proyectos: la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mercado laboral.

Respecto al sistema de gestión del plan de trabajo transnacional, se decidió establecer un Secretariado Transnacional rotatorio, que controlaría la ejecución del ACT, así como las modificaciones que pudieran surgir. Este sistema facilitaba que las AD de los tres proyectos se responsabilizaran del cumplimiento de los objetivos fijados, evitando la actitud pasiva que puede surgir cuando se delega la exigencia del alcance de las metas. Este sistema se demostró muy eficaz, especialmente desde que se determinó claramente la identidad de las interlocutoras y el sistema de toma de decisiones, basado en el consenso.

Otro de los sistemas para la gestión de la relación transnacional fue el desarrollo de materiales de evaluación, responsabilidad que recayó en la Red Aldaba. La finalidad de este documento era ofrecer una método de valoración de la cooperación transnacional, medir los avances realizados en relación con el ACT así como los posibles retrasos, la calidad de los productos, de las actividades conjuntas, de la comunicación entre las socias... El documento de evaluación fue revisado y corregido por las restantes organizaciones que integraban la red transnacional y se estableció la obligación de remitir este documento, debidamente cumplimentado, al resto de la red GEM-NET. Se fijaron tres fechas de evaluación, dos intermedias y una final, con el propósito de que los informes remitidos y recibidos permitieran corregir los desvíos detectados, tanto en el ACT como en el funcionamiento de la red. El hecho de que las evaluaciones fueran públicas en el marco de la red propició la transparencia en las relaciones que se generaron en su seno, lo que hizo posible una corrección oportuna de las disfunciones detectadas en GEM-NET.

Entre los productos transnacionales cuya elaboración se fijó en el ACT dos

fueron los más costosos. En primer lugar, se determinó que se crearía una página web conjunta del proyecto, que serviría de presentación de sus contenidos principales. Sin embargo, el desarrollo simultáneo del espacio se reveló muy costoso, especialmente por las dificultades presupuestarias de las socias norirlandesas, con un presupuesto transnacional muy reducido y, tras un proceso de debate, se decidió determinar unos contenidos comunes sobre transnacionalidad que se «colgarían» en un apartado específico de la web del proyecto nacional. Estos apartados comunes consistirían en: definición de objetivos de GEM-NET, plan de trabajo, información sobre las reuniones e intercambios bilaterales, fotografías y productos transnacionales. Estos apartados debían estar interconectados, a través de enlaces.

Este compromiso resultó de nuevo imposible de cumplir por parte de la AD norirlandesa *Young Women Making it Work*, aunque sí se incluyó información sobre sus actividades en las páginas web de las socias austriacas y españolas.

El segundo de los productos cuya realización fue trabajosa fue la publicación transnacional. Este libro fue cuidadosamente planificado ya en la primera reunión del Comité de Pilotaje Transnacional, que tuvo lugar en Austria. Se asignaron responsabilidades relativas tanto al diseño de la publicación como a la elaboración de contenidos, así como plazos y sistemas de intercambio de información. Una vez más el origen principal del problema fueron las dificultades presupuestarias y de personal del proyecto norirlandés, aunque de nuevo se encontró una solución al problema: la red Aldaba no sólo financió la publicación transnacional en inglés, sino que se encargó de su elaboración completa, dando como resultado una publicación bilingüe español/ inglés con resultados idénticos. Por su parte, las socias austriacas se responsabilizaron del diseño de la publicación y asumieron, junto con el personal de la Red Aldaba, la ardua tarea de reordenar los contenidos de forma que se pudiera dar cabida a los textos procedentes de Irlanda del Norte, que no pudieron ajustarse al esquema inicial.

En general, la cooperación transnacional realizada a través de GEM-NET, no ha estado exenta de dificultades, algunas de las cuales acabamos de enumerar y cuyo origen principal ha radicado en los problemas internos de la red norirlandesa. Por otra parte, al principio de la relación transnacional, el hecho de pertenecer a distintos sectores supuso una dificultad para entender completamente cuáles eran los objetivos «de los otros proyectos»; sin embargo esta fase se superó pronto, especialmente a partir del encuentro

transnacional celebrado en Viena, ya que las relaciones cara a cara son sin duda ineludibles para lograr una comunicación eficiente. Finalmente, la diversidad de socios ha supuesto un enriquecimiento para todos.

Cabe destacar como el elemento más positivo de esta cooperación la realización de los intercambios bilaterales, que han propiciado un conocimiento *in situ* de cada socio, en su ambiente, en su medio, de modo que se podía aprender de él de forma contextualizada. Para el personal del proyecto que ha participado en los encuentros, ha supuesto una aproximación a otros tipos de organización, con diferentes culturas corporativas y sociales, diferentes métodos de trabajo y diferentes formas de reaccionar ante las situaciones. Para las beneficiarias de los proyectos, ha supuesto la posibilidad de ver en otro contexto problemas similares, de comprender la universalidad de ciertas situaciones en las sociedades occidentales y de ver diversos modos de enfrentarse a ellos. Al mismo tiempo, el contacto «de tú a tú» con personal experto con información relevante ha posibilitado una mayor comprensión de datos en muchos casos complejos, explicados de un modo más informal que el habitual tono lectivo.

En general, la cooperación transnacional ha consistido en una carrera de fondo en la que, con cada paso, se avanzaba.

**CUARTO
RESULTADO:
LA RED
INTERUNIVERSITARIA**

Alicia Gil*

* Como Cap I

TERCER RESULTADO: LA RED TRANSNACIONAL

Alicia Gil

probada la Acción 1, y mientras en la recién inaugurada Acción 2 se acababa de recomponer la Red Aldaba, simultáneamente los representantes de ésta, miembros del Comité de Pilotaje, a propuesta de la Universitat Jaume I, decidieron crear una Red Interuniversitaria, involucrando a las universidades públicas ubicadas en los territorios operativos de los socios de la Red con varios fines:

Uno.- Para participar y reconocer como título propio los estudios de postgrado en mediación para la igualdad y el empleo.

Dos.- Para dirigir y sancionar los procesos de investigación desarrollados en el marco del proyecto.

Tres.- Para apoyar a las organizaciones miembros de la Red en el proceso de reconocimiento del perfil profesional de mediación social, previsto para iniciarlo en la fase final del proyecto.

Cuatro.- Para garantizar la continuidad del proceso de formación una vez finalizara el proyecto.

Cinco.- Para garantizar la calidad del programa y por tanto del nivel de formación básico para desarrollar un perfil profesional adecuado a los principios de la mediación social para la igualdad y el empleo.

Debido a la situación de recomposición de la Red Aldaba, sólo hubo tiempo material de adscribir a la Red a aquellas universidades ubicadas en las Comunidades Autónomas que no fueron susceptibles de cambios, quedando integrada por las siguientes universidades:

- **Universidad de Jaén** (complementando el trabajo de la ADG de Sierra Mágina)
- **Universidad de Granada** (complementando el trabajo de la ADG de Ceuta)
- **Universidad de Extremadura** (complementando el trabajo de la ADG de Zafra)
- **Universidad Complutense de Madrid** (complementando el trabajo de la ADG de Madrid)
- **Universitat Jaume I de Castellón** (complementando el trabajo de la ADG de Castellón)

El profesorado que impartió el temario del curso pertenece a dichas universidades. En cada universidad se designó a una persona responsable académica del programa, así como se estableció un enlace de coordinación administrativa. Además, se creó una Comisión de Evaluación que fue la encargada de establecer los procedimientos de evaluación y de realizar las evaluaciones finalistas, estando compuesta por las y los responsables académicos de las diferentes universidades y presidida por la Directora Académica del Proyecto adscrita a la Universitat Jaume I en tanto que entidad representante del mismo.

Para coordinar la preparación del curso, se realizan unas jornadas de adecuación metodológica en la que participan tanto las y los responsables académicos de cada universidad de la Red, como parte del profesorado participante.

En dichas jornadas, además de conocerse personalmente el profesorado y de establecer criterios comunes para organizar los temarios por línea, elaborar los protocolos de evaluación y determinar el método de organización y transferencia de información, se trabaja en torno a la formación *on-line* y se presenta la sede virtual donde se va a desarrollar el curso de postgrado.

Por último, hay que señalar que las universidades de Oviedo y del País Vasco, aunque no pertenecen a la Red Interuniversitaria del proyecto EQUAL Mass-Mediación, son las responsables de realizar la investigación de campo de las ADG de Asturias y de Álava respectivamente.

**QUINTO
RESULTADO:
LAS REDES
TERRITORIALES**

Alicia Gil*
M^a José Ortí*

* Alicia Gil: Como CAP I
M^a José Ortí: Coordinadora de la Agrupación Territorial de la Comunidad Valenciana del Proyecto
Equal Mass-Mediacion.

QUINTO RESULTADO: LAS REDES TERRITORIALES

Alicia Gil
M^a José Ortí

Para poder implementar el proyecto *Equal Mass-Mediación* fue necesario contar con redes territoriales. Estas redes estaban conformadas por diversos tipos de instituciones, organismos y entidades que permitieron poner en práctica la Mediación Social. Así se constituyeron redes institucionales, redes asociativas, redes de interlocutores sociales y redes empresariales.

Dadas las características de estas redes, cada una jugaba un papel diferenciado, pero la finalidad de todas era común, poder implementar tanto las diferentes actuaciones en cada uno de los territorios, como experimentar el resultado final de este Proyecto EQUAL, las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI).

El proceso de constitución de estas redes no fue una tarea fácil, pues supuso un gran esfuerzo por parte de las personas que integraban las Agrupaciones Territoriales (numerosas visitas, alguna que otra decepción...), pero el resultado mereció la pena ya que en los distintos puntos geográficos, gracias a estas redes, la Agencia de Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad pudo poner a prueba la acción mediadora.

A continuación se va a relatar algún ejemplo, con las dificultades encontradas y los resultados, de las diferentes redes con las que contó el proyecto EQUAL *Mass-Mediación* en los diferentes ámbitos geográficos donde intervino.

Redes institucionales: la experiencia de la red de Ayuntamientos de la provincia de Castellón.

El Ayuntamiento es la institución que representa a un municipio. En nuestro caso fue muy importante contar con el apoyo del mismo, desde el momento que se aprobó el proyecto, para poder llevar a cabo las diferentes actuaciones planificadas. El Ayuntamiento, en gran medida, es quien legitima en un territorio el trabajo y las intervenciones, por lo que es aconsejable contar con la colaboración del mismo desde un principio. En algunas ocasiones resulta pesado y agobiante la creación de este tipo de red pues, además de tener que contactar y ajustar agenda con la o el máximo responsable de la toma de decisiones del municipio, representante del Ayuntamiento (alcade/esa), encontramos los excesivos obstáculos burocráticos que hacen lentas las gestiones para poder incorporarse a cualquier red, ya que no sólo basta con la aprobación del/la alcalde/esa, siempre hay que pasar una serie de filtros necesarios y lentos, hasta que al fin se encuentra o no la aprobación. Estos filtros suelen ser los Plenos, tanto en el caso de municipios pequeños como en municipios grandes, y la figura del/la secretario/a en los municipios pequeños, donde tiene más peso esta persona que los responsables políticos, dado que el/la político/a cada cuatro años puede cambiar mientras que quien ejerce las funciones de secretario/a sigue desempeñando sus tareas independientemente de quién esté en el poder.

En el caso de la provincia de Castellón esta red estuvo constituida por 25 municipios con sus respectivos Ayuntamientos¹.

En dieciséis de estos municipios, el alumnado que recibió la formación máster pudo experimentar en el propio territorio los contenidos y metodologías adquiridas durante el desarrollo de la formación teórica. En todos ellos era el Ayuntamiento la referencia para cualquier intervención, pues como ya se ha mencionado anteriormente, es este quien legitima en el territorio cualquier intervención.

Dentro de las redes institucionales también se ubicaron otras entidades públicas que dieron soporte al proyecto, en este sentido contamos con el ejemplo de Asturias, donde el proyecto territorial fue respaldado por el Instituto Asturiano de la Mujer y la Fundación Universidad Oviedo, entidades que, a diferencia del caso de los Ayuntamientos, se incorporaron con posterioridad.

¹ Albocàsser, Alcudia de Veo, Almassora, Almenara, Altura, Ares del Maestre, Benicàssim, Cintores, Coves de Vinromà, Fanzara, Forcall, Moncofa, Morella, Nules, Onda, Peñíscola, Puebla de Arenoso, Ribesalbes, Sant Joan de Moró, Sant Mateu, Torreblanca, Vall D'Uixó, Villafranca del Cid, Vinarós, Xert.

En ocasiones ocurre que a algunas instituciones públicas de gran envergadura, como las universidades, les resulta muy difícil incorporarse a proyectos en un primer momento dado que, normalmente, los proyectos tienen un plazo limitado para su presentación y sólo el trámite burocrático de estas instituciones aparece como una dificultad para su anexión previa al proceso de selección. Por otra parte, hay que señalar que instituciones de este tipo sólo se incorporan a una red cuando ya existen resultados o cuando para el desarrollo de alguna actuación es imprescindible su colaboración, como puede ser el caso de la Universidad de Oviedo que realizó la investigación sobre imágenes y percepciones del entorno rural del colectivo de mujeres jóvenes del territorio Valle del Ese-Entrecabos.

Redes asociativas: este tipo de red es la que se crea con más facilidad, pues las asociaciones de carácter social suelen poseer muchas características comunes, sólo es necesario buscar, a la hora de constituir la red, un objetivo común para todas ellas.

En el proyecto EQUAL *Mass-Mediación* las asociaciones con las que se trabajó fueron de diferentes sectores según el territorio de intervención, pero fundamentalmente se trabajó con asociaciones de mujeres. Así, en el caso de Euskadi, al ser la entidad representante el Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava no se le presentó ninguna dificultad al crear esta red, porque esta institución mantiene una relación permanente con las asociaciones.

La red asociativa fue muy importante para las Agencias de Mediación Social por cuanto permitió recoger información de primera mano de aquellos colectivos no representados, además, al contar con las otras redes, permitió trasladar sus necesidades y demandas a las instituciones, a los interlocutores sociales o al empresariado.

Redes de interlocutores sociales: el ejemplo de la Fundación por el empleo de Fuenlabrada.

Los interlocutores sociales han jugado un gran papel en este proyecto EQUAL. En este sentido, si analizamos el caso de la Comunidad de Madrid, gracias a la Fundación por el Empleo del Ayuntamiento de Fuenlabrada se pudo experimentar una acción mediadora poniendo en contacto, al personal técnico de dicha Fundación con las mujeres desempleadas y poder, así, ajustar más adecuadamente los servicios que se ofrecen desde esta entidad a sus usuarias.

En Ceuta también la red de interlocutores sociales jugó un papel muy importante, fundamentalmente la Dirección Provincial del INEM que mostró su pleno interés por

la Mediación Social para su institución por cuanto les permitirá optimizar los recursos ofertados a la ciudadanía.

En el caso de Extremadura también se establecieron relaciones con distintos organismos.

Redes empresariales: en el contexto de un proyecto de igualdad de oportunidades en el empleo es necesario contar con redes empresariales. Este tipo de redes fueron la que más dificultad presentaron a la hora de establecerlas. La reticencia del empresariado a participar en este tipo de iniciativas, en parte porque no creen que pueda ser de utilidad para la empresa, es decir para sus intereses, en parte porque aún no conceden suficiente relevancia a un tema como la igualdad de oportunidades, hizo que se formalizaran pocas redes empresariales en los distintos territorios. Aquí destacamos el ejemplo de la red empresarial de Andalucía, que aunque también trabajó con redes institucionales y sociales, tuvo una especial incidencia en el empresariado, en relación con las otras entidades, ya que esta red estuvo conformada por más de 50 empresas de diferentes sectores (agricultura y ganadería, comercio menor, construcción, etc.) del entorno de Sierra Mágina. Esta red permitió poner en marcha una experiencia piloto de indagación y mediación en dos empresas de la comarca de Sierra Mágina.

Las redes informales con otros proyectos EQUAL: además de participar en las acciones 3 propuestas por la UAFSE estableciendo contacto directo, desde el proyecto *Mass-Mediación* se ha procurado tener relación con los proyectos EQUAL más cercanos, territorialmente hablando. Así se ha tenido un seguimiento compartido a través de las coordinaciones generales con el EQUAL Accord, de la Diputación de Castellón, con el EQUAL Morvedre del ayuntamiento de Sagunto, con quien además se han realizado diferentes colaboraciones y con el EQUAL Eurocentros del Mar, del Ayuntamiento de Valencia con el que también se han realizado colaboraciones diversas centradas en la mediación como perfil profesional. Además, a nivel del estado se han realizado diferentes colaboraciones en Red con los siguientes proyectos:

- Proyecto Red Laboris, del Ayuntamiento de Pedroñeras. Castilla-La Mancha.
- Proyecto Arena, de la Junta de Andalucía. Sevilla.
- Proyecto Ulla Umia. Mancomunidad de Ulla Umia. Pontevedra.
- Proyecto Cultur@ Civitas. Ayuntamiento de Palencia. Castilla-León.

Recomendaciones

Para finalizar nos gustaría destacar aquellos aprendizajes, fruto de la experiencia adquirida durante el desarrollo de este proyecto EQUAL, que pueden resultar útiles a la hora de conformar futuras redes.

No sólo es fundamental la creación de las redes, sino su mantenimiento que es lo que entraña mayores dificultades. Para ello se hace necesario su dinamización y que se produzcan interrelaciones entre ellas.

Las redes no deben ser elementos aislados, sino que requieren de un trabajo conjunto para ofrecer el máximo resultado.

El contacto directo con cada una de las instituciones, organizaciones, asociaciones, etc. es el elemento clave para su constitución. Conocerse, comunicarse cara a cara y transmitir los objetivos de viva voz es una pieza importante en el proceso de creación de las redes.

Las redes, para garantizar su buen funcionamiento y continuidad deben tener presente quién es quién y qué persigue cada quién. Así, deben tomar en cuenta que las relaciones entre sus miembros son horizontales, totalmente independientes aunque complementarias, que no funcionan hacia adentro sino en la búsqueda constante de interacciones e intercambios y ampliando siempre sus límites, con un papel facilitador para el logro de resultados. Además otro de sus fines es buscar soluciones conjuntas a problemas comunes.

En definitiva, las redes territoriales deben:

- Ser independientes, sin ideologías que obstaculicen la relación, ni responder a intereses particulares.
- Ser participativas.
- Mantener comunicación constante, así como favorecer y estimular las comunicaciones internas de éstas.
- Establecer un rol de coordinación determinando también quién y durante cuánto tiempo coordinará la red.
- Realizar evaluaciones periódicas.

Sin duda, el trabajo desarrollado para la constitución y mantenimiento de las distintas redes creadas, en el contexto de este Proyecto EQUAL, ha sido una experiencia

complicada pero enriquecedora a su vez. La falta de experiencia y la escasa información sobre el trabajo con redes ha hecho que el aprendizaje haya sido mucho mayor.

Así, el contacto con los diferentes agentes, organismos e instituciones implicados en el proceso de creación de las redes territoriales ha permitido divulgar en mayor medida qué son y para qué sirven las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), objetivo final del Proyecto EQUAL *Mass-Mediación*.

SEXTO RESULTADO: LOS CURSOS DE POSGRADO

Alicia Gil*
M^a José Ortí*
Sonia Sales*

* Alicia Gil, como CAP I

* M^a José Ortí, Coordinadora del Proceso de Prácticas del Proyecto Equal Mass-Mediación.

* Sonia Sales: Coordinadora del Área de Formación del Proyecto Equal Mass-Mediación.

SEXTO RESULTADO: LOS CURSOS DE POSGRADO

**Alicia Gil
M^a José Ortí
Sonia Sales**

L MASTER Y EL CURSO DE ESPECIALIDAD EN MEDIACIÓN SOCIAL

Una de las dificultades didácticas, a las que tuvimos que enfrentarnos inicialmente para diseñar el programa del curso de postgrado, fue articular su carácter mixto, es decir, combinar el temario por línea (*on-line*) con las prácticas y con un temario complementario y presencial de las mismas. Su resolución fue más sencilla de lo esperado por cuanto en 1998 ya había sido diseñado, en el marco de los proyectos NOW y con carácter presencial, un master en mediación social como nuevo perfil profesional que, tras ser evaluado, nos permitió conocer qué materias eran imprescindibles, qué complementarias, cuáles podían ser suprimidas, para aligerar la carga docente, y cuales otras incluidas para completar la formación.

Resuelta esta complicación, emergió otro problema que era imprescindible resolver con delicadeza, ya que aludía a la dificultad de una buena parte del profesorado, proveniente de cinco universidades del estado (Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Extremadura, Universidad de Granada, Universidad Jaume I de Castellón y Universidad de Jaén), tanto para incorporarse a una metodología y didáctica por línea, como para realizar una coordinación entre todas y cada uno de las y los participantes. Para atender ambas situaciones, decidimos realizar unas jornadas de adecuación metodológica,

a la que invitamos a todo el profesorado participante, y a las que asistió el cincuenta por ciento del personal convocado a quienes les fue entregada una guía de profesorado por línea, diseñada ex profeso, que sirvió como material básico de trabajo a partir del cual poner elementos en común, aclarar dudas y participar de una metodología y didáctica específica para trabajar por línea todo el profesorado participante en el curso, para quienes fueron fundamentales estas jornadas de adecuación ya que se abordaron todas aquellas cuestiones relativas a su participación como docentes «por línea» permitiéndoles encarar su docencia con profesionalidad.

Este *handicap* era compartido por una parte del alumnado matriculado en el curso por lo que, al inicio del curso, se facilitaron materiales didácticos acerca del funcionamiento de la estructura virtual (aula virtual), de los distintos espacios y servicios que la integraban, así como la propia dinámica y organización del curso. Además, se puso a disposición del alumnado un servicio de atención a lo largo de todo el proceso formativo, con la finalidad de dar respuesta a todas aquellas cuestiones relativas al funcionamiento del aula virtual y los distintos procedimientos técnicos implícitos en el propio proceso formativo.

Los materiales didácticos relativos a la caracterización del curso (*on-line*) pretendían ser una guía que acompañase tanto al alumnado como al profesorado a lo largo del proceso de formación en el que iban a participar. Estos materiales fueron elaborados por el equipo técnico y coordinador del curso, pues debían adecuarse en su totalidad a la propia planificación y organización del curso. Los materiales o guías didácticas elaboradas fueron:

a) Guía didáctica para el profesorado del curso (módulo de 20 horas).

La finalidad de esta guía consiste en establecer unas directrices comunes que faciliten la participación docente en el curso de postgrado por línea. Para ello, se exponen a continuación cuáles son sus funciones durante el curso y el sistema de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El curso de postgrado por línea «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación y en el Empleo» está estructurado en 12 módulos obligatorios y 7 módulos optativos (ver programa del curso). Cada módulo abordará una temática específica, sin perder de vista el eje vertebrador del curso: la mediación para la igualdad de oportunidades en la participación social y en el empleo, así como el *mainstreaming* de género.

Cada uno de los módulos será complementado con su correspondiente sumario, introducción, objetivos específicos (respecto al general), contenidos, actividades, criterios de evaluación, glosario, referencias bibliográficas y materiales complementarios.

La secuenciación de los materiales pretende seguir un orden relacional, de manera que el alumnado pueda incorporar los contenidos de forma progresiva, facilitando así el aprendizaje y la comprensión global del tema.

Los materiales didácticos serán elaborados por profesorado perteneciente a las distintas universidades que conforman la red interuniversitaria del proyecto EQUAL Mass Mediación, las cuales dan soporte al curso de postgrado.

FUNCIONES DEL PROFESORADO

- Elaboración de materiales didácticos (módulo 20 h)

Para su correcta cumplimentación, a continuación se indican las instrucciones o pasos a seguir.

Nota: se recomienda hacer una primera lectura global de los materiales didácticos que se necesitan, antes de comenzar a elaborarlos.

Instrucciones:

Cada uno de los módulos debe contar con los siguientes materiales didácticos:

Objetivos específicos: deben expresar aquello que se pretende conseguir como resultado del aprendizaje (máximo 15 líneas)

Sumario: esquema con los puntos que se van a tratar en el módulo.

Introducción: debe especificar el tipo de módulo de que se trata (optativo, obligatorio), a qué áreas pertenece o cuáles integra, justificando, a su vez, la selección de contenidos (máximo 30 líneas).

Desarrollo temático del módulo y conclusiones: tendrá una extensión mínima de 10 hojas y máxima de 15 hojas de texto corrido a interlineado sencillo y fuente Arial 10. Al término del tema se incluirá un breve resumen que recoja las ideas principales o conclusiones del tema.

Actividades: cada módulo irá acompañado de actividades (un máximo de 5)

a partir de las cuales se evaluará al alumnado. El planteamiento de cada actividad estará en función de los objetivos específicos del módulo, de manera que la realización de las mismas les permita alcanzarlos. Se recomienda fijar un número máximo (o mínimo) de líneas para la respuesta en cada una de las actividades, en función del objetivo que se persiga en cada una de ellas. Nota: existe la posibilidad de adjuntar imágenes, gráficos, enlaces web, etc., siempre y cuando estos complementen y/o enriquezcan el texto, -indicar y adjuntar, en su caso, los archivos o web's-.

Criterios de evaluación: criterios a seguir para la evaluación del alumnado.

Bibliografía: se adjuntarán referencias bibliográficas, de manera que el alumnado pueda acceder a una información más amplia relacionada con los contenidos del módulo. (máximo 3 por módulo: pueden referirse a publicaciones, libros de texto, artículos, etc.)
Glosario: con el fin de facilitar la comprensión de los contenidos del módulo se aportarán, en caso de creerlo necesario, la definición de aquellos términos o conceptos que puedan facilitar la comprensión del texto. Estos conceptos formarán parte del «glosario» del curso.

Material complementario: constituye el material de apoyo del curso para cada uno de los módulos y que complementa lo expuesto en el mismo. Se adjuntará un artículo de máximo 10 hojas, que será de lectura obligatoria para el alumnado.

Elementos a tener en cuenta para la elaboración y selección de los contenidos del módulo:

Perspectiva de género.

Lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Eje vertebrador: mediación para la igualdad de oportunidades en la participación social y en el empleo.

Lenguaje claro, conciso y adaptado al perfil del alumnado.

Lengua: español.

Entrega de los materiales didácticos:

Cada docente enviará los materiales a la dirección de correo electrónico de la coordinación y por correo postal, en formato disquete y en copia papel.

En este documento deberán estar debidamente cumplimentados los siguientes apartados:

- Objetivos específicos (máximo 15 líneas)
- Sumario (esquema)
- Introducción (máximo 30 líneas)
- Desarrollo temático y conclusiones (mínimo 10 – 15 máximo)
- Actividades (máximo 5)
- Criterios de evaluación
- Bibliografía (máximo 3 títulos)
- Glosario (los términos que se crean convenientes)
- Materiales complementarios (1 lectura de 10 hojas máximo)

Formato de entrega:

- Los materiales didácticos se elaborarán en formato word perfect.
- Fuente, tamaño de fuente y color: arial10 negro
- Párrafo: interlineado sencillo.

Fecha de entrega: Módulos obligatorios y optativos: un mes antes de la activación del módulo

- Seguimiento del alumnado / Tutorías.

Durante el periodo de tutorías, la/el docente se responsabilizará de responder por correo electrónico del aula (o teléfono) y en un plazo máximo de 24 horas a cualquier duda o cuestión planteada por el alumnado, en relación con los contenidos del curso, así como sobre cualquier elemento o criterio que afecte al proceso de evaluación continua y/ o final de cada módulo.

Nota: las instrucciones para el manejo del correo electrónico del aula se explican en la *guía técnica del aula*. Cada docente dispondrá de un *buzón de correo electrónico* para enviar y recibir consultas. El buzón contará con una *libreta de direcciones* con los correos del alumnado, profesorado y personal técnico del curso. En este último se encontrarán las direcciones de la *coordinadora* (para consultas del profesorado), de la *dinamizadora* (para consultas del alumnado) y del técnico informático (para consultas de carácter técnico).

- Evaluación continua y final del módulo

El profesorado llevará a cabo la *evaluación continua y final* del alumnado correspondiente a cada uno de los módulos en los plazos establecidos (ver calendario).

En la evaluación continua el profesorado valorará, según los criterios de evaluación establecidos en su programación, a aquellos/as alumnos/as que hayan presentado las actividades dentro del plazo de evaluación continua correspondiente a cada módulo (ver calendario). Una vez evaluados éstos el profesorado les remitirá, por mail, en el plazo correspondiente el resultado de la evaluación (ver calendario). Por el contrario, todos aquellos alumnos/as que entreguen las actividades del módulo fuera de plazo o que tras la evaluación continua tengan que repetir o mejorar alguna actividad, pasarán a la evaluación final. En la evaluación final el profesorado tendrá en cuenta en que medida el alumnado ha alcanzado los objetivos del módulo, así como su actitud (grado de interés ante el aprendizaje y participación en el foro).

- Participación en los foros temáticos

El foro es un espacio de comunicación para intercambiar opiniones sobre un tema en cuestión. La/el docente participará en, al menos, un foro de los propuestos a lo largo del curso cada uno de los cuales versará sobre los contenidos abordados en el programa.

A lo largo del curso se activarán 5 foros. Cada docente, una vez elegido el foro en el que desea participar, se encargará durante su semana de docencia de dinamizar el foro correspondiente. Nota: las instrucciones de funcionamiento del foro se encuentran en la *guía técnica del aula*.

- Participación en el chat

El *CHAT* es un espacio informal de comunicación a tiempo real en el que pueden participar tanto docentes como discentes. La participación en el *chat* es *opcional*, aunque el/la docente puede convocar al alumnado, siempre que lo crea conveniente, para debatir sobre cuestiones de interés general. En este caso, el/la docente informará previamente por mail a *coordinación*. Nota: las instrucciones de funcionamiento del foro se encuentran en la *guía técnica del aula*.

b) Guía didáctica para el alumnado del curso:

La presente Guía trata de aportar al alumnado un conjunto de informaciones esenciales para una mejor comprensión de la estructura y funcionalidad del aula virtual <http://equal.uji.es/ecampus>

El aula virtual ha sido diseñada con el fin de facilitar el aprendizaje del alumnado, creando, para ello, un espacio lo más intuitivo posible que facilite su uso. Es un espacio pedagógico que garantiza el aprendizaje autónomo del alumnado gracias al diseño de contenidos elaborados para la formación por línea, el seguimiento y apoyo de los/las tutores/as y los espacios virtuales de comunicación formal e informal (foros, chat...)

En cuanto a la estructura del aula, contiene un *menú general* con 3 bloques bien diferenciados: *Información General*, *Contenidos* y *Servicios* (ver pantalla). Estos bloques se mantienen siempre visibles en el aula, de manera que el alumnado pueda acceder con facilidad y trabajar de forma simultánea con otros espacios.

Tras esta introducción vamos a realizar una breve descripción de cada uno de los bloques del aula:

INFORMACIÓN GENERAL

En este bloque el alumnado encontrará información relativa a cómo está organizado el curso, qué objetivos persigue, cuál es la metodología que se utilizará a lo largo del proceso de aprendizaje, y cuándo (calendario) y cómo se evaluará.

CONTENIDOS

Este apartado incluye la relación de módulos obligatorios y optativos del curso que se imparten por línea.

La secuencia de los módulos sigue un orden relacional, de manera que el alumnado pueda incorporar los contenidos de forma progresiva, facilitando su aprendizaje. Éstos se activan secuencialmente, según las fechas indicadas en el *calendario del módulo*, y no se desactivan hasta finalizar el curso. El primer módulo se activará el 13 de enero, una semana después el segundo, y así sucesivamente.

Dentro de cada módulo el alumnado dispone del *material básico* y *accesorio* para el estudio del mismo:

Objetivos: Indican lo que se pretende conseguir como resultado del aprendizaje. Sumario.- Esquema de los puntos que se van a tratar en el módulo.

Introducción: **Especifica el tipo de módulo de que se trata, justificando, a su vez, la selección de contenidos que lo integran.**

Contenido: Incluye el desarrollo temático del módulo y sus conclusiones. Además, con el fin de facilitar su lectura, el alumnado podrá imprimirlo.

Actividades: En este apartado el alumnado dispone de las actividades específicas del módulo, a partir de las cuales se evaluará al alumnado. La entrega de las mismas será determinante para la certificación del curso. Las actividades de cada módulo se remitirán por correo electrónico al/la tutor/a una vez realizado el total de actividades que en él figuren. La entrega de las actividades atenderá a los plazos correspondientes para cada Módulo, plazos que vienen indicados en cada una de ellos (ver calendario-módulo)

Calendario-Módulo: Con el fin de facilitar una planificación y organización del estudio, se incluye en cada módulo un calendario que informa, entre otras cosas, de los plazos de la evaluación continua y final.

Fecha de evaluación continua: indica el plazo que tiene el alumnado para entregar las actividades, si desea recibir una valoración cualitativa de cada módulo (evaluación continua)

Fecha de evaluación final: indica el plazo final que tiene el alumnado para la entrega de actividades pendientes, bien para los módulos obligatorios, bien para los optativos.

Bibliografía: Facilita al alumnado material complementario para la preparación de los temas, a partir de un conjunto de reseñas bibliográficas aportadas por el profesorado de cada módulo.

Glosario: El Glosario es otro de los recursos existentes en el aula y tiene como función facilitar la comprensión de los materiales didácticos a partir de la definición de aquellos conceptos, términos inusuales o específicos que se incluyan en los temas.

Material complementario: Constituye el material de apoyo del curso para cada una de los módulos.

SERVICIOS

En este último bloque se encuentran los espacios que van a facilitar la comunicación formal e informal, a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, entre las personas que participan en el curso (alumnado, profesorado, equipo técnico del curso...) Apartados que contiene:

Correo electrónico: Es el espacio del aula que se utiliza para realizar las tutorías. Éstas tienen como objetivo principal apoyar al alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, llevando a cabo el seguimiento y la evaluación continua de cada módulo de forma personalizada. A través del correo electrónico el alumnado enviará a los/las *tutores/as* las actividades, recibirá la evaluación de las mismas y realizará las consultas. El correo dispondrá de una *agenda* con las direcciones de los/las *tutores/as*, del *administrador* y de *dinamización*:

- Tutorías: para enviar y recibir las actividades y las consultas relacionadas con el estudio del módulo.
- Administrador: para las consultas relacionadas con el funcionamiento técnico del aula virtual.
- Dinamización: para consultas relacionadas con el funcionamiento o dinámica del curso.
- Alumnado: contiene las direcciones de correo electrónico de todo el alumnado del curso.

Biblioteca: Es un servicio del aula que permite obtener material complementario para la preparación de los contenidos del curso. Desde esta opción el alumnado podrá acceder a fuentes bibliográficas aportadas por el profesorado.

Foros: Con el fin de promover la reflexión y el debate en torno a cuestiones de interés, el aula incluye un espacio de foros para trabajar y realizar aportaciones en torno a 5 temas recogidos como relevantes para el curso. Cada tutor/a durante su semana lectiva dinamizará uno de los 5 foros abiertos en el aula. Las aportaciones del alumnado, a los distintos foros no son obligatorias (no siendo un criterio determinante de evaluación), pero sí un elemento complementario de valoración global de cada alumna/o.

Chat: Espacio de «comunicación informal» utilizado por el alumnado para charlar en directo con compañeros de aula, profesorado, etc. previo acuerdo del grupo de participantes.

FAQ's: Este apartado del aula incluirá, a lo largo del curso, las preguntas más frecuentes tanto sobre el funcionamiento del aula como dudas planteadas y ya contestadas por los/las tutores/as.

Ayuda: Contiene las instrucciones de uso del correo, *chat*, foro y cómo cerrar el aula.

c) Guía de navegación del aula virtual.

Esta guía incluía, a modo gráfico, instrucciones acerca de la utilización de los distintos espacios del aula virtual: modo de acceso, utilización de los distintos servicios puestos a disposición del alumnado y profesorado, sistema de navegación y funcionalidad del aula, etc., especialmente elaborada para aquellas personas con escasos conocimientos de informática e internet.

Además de la adquisición de conocimientos y habilidades objeto de estudio, la experiencia formativa a través de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) fue valorada positivamente por alumnado y profesorado del curso al finalizar éste, especialmente por aquellas/os cuya experiencia previa había sido nula o inferior al resto. La utilización de esta herramienta a lo largo del curso, fue condición necesaria para *romper el miedo* a las TIC y desarrollar nuevas habilidades y destrezas, necesarias para la participación activa en el proceso formativo.

Por otro lado, en relación con la coordinación, se acordó centralizar ésta a través de la Universitat Jaume I, siendo la interlocutora y la responsable de vehicular la información en todas las direcciones, estableciendo los convenios, facilitando la interlocución docente, manteniendo los contactos y realizando, en definitiva, las funciones de coordinación general del curso.

En las jornadas de adecuación metodológica, fue presentado, además, el diseño curricular previo del curso de postgrado de mediación social, «*Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo*», con el fin de que fuera analizado críticamente por las y los docentes participantes, realizando todas aquellas aportaciones susceptibles de mejorarlo tanto temática como metodológica y didácticamente, quedando el temario definitivo del siguiente modo:

A) MÓDULOS OBLIGATORIOS: hasta un total de doce que constituyeron la materia troncal del curso. Cada módulo tenía el valor de 2 créditos (20 horas).

1. Mediación social como marco conceptual.
2. Mediación social para la promoción del empleo y la igualdad de oportunidades.
3. Igualdad de oportunidades, sociedad del conocimiento y medioambiente como transversales.
4. Técnicas de indagación: fuentes primarias y secundarias.
5. Conocer, aprender, analizar: lo cuantitativo y lo cualitativo.
6. Teoría y análisis de las organizaciones.
7. Trabajo en equipo y gestión de conflictos.
8. Los procesos de *empoderamiento* y la toma de decisiones.
9. Comunicación e interlocución social.
10. Trabajo y empleo.
11. Nuevos yacimientos de empleo: sociedad de la información y la comunicación, medioambiente, servicios de proximidad, ocio y cultura.
12. Procesos de evaluación.

PRÁCTICAS Y FORMACIÓN DE APOYO EN «MEDIACIÓN SOCIAL»: una vez realizados los módulos obligatorios se abrió un periodo de prácticas que consistió en intervenir sobre el territorio durante cuatro semanas, hasta un total de 100 horas. Los créditos prácticos se valoraron en 20 horas cada crédito. Las prácticas fueron diseñadas respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué se quería hacer? ¿por qué se quería hacer?

Estas prácticas surgieron del propósito de ofrecer la oportunidad de experimentar el trabajo de campo durante el transcurso del postgrado: «Mediación para la igualdad de oportunidades en la participación social y en el empleo», dentro del proyecto *Equal Mass-Mediación* con el fin de formar a aquellas personas que más adelante sean seleccionadas para conformar las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del empleo y la Igualdad (AIMPEI).

2. ¿Para qué se quería hacer? (objetivos)

El objetivo de las prácticas fue experimentar en el propio territorio, apoyándose en las distintas redes territoriales de la Fundación Isonomía, los contenidos y metodologías aprendidas durante el desarrollo de la formación teórica del master:

1. Aprender a «moverse por el territorio» en cuanto a desplazamientos y contactos se refiere.
2. Poner en práctica las diferentes técnicas de indagación social en el mismo territorio.
3. Iniciarse en lo que a la indagación se refiere teniendo en cuenta todos los niveles y agentes sociales que intervinieran en el territorio a investigar.
4. Aprender a obtener «información informada»
5. Reflexionar sobre los posibles métodos de análisis de la información obtenida durante el transcurso de las prácticas.
6. Aprender a documentar los procesos

3. ¿Dónde se hizo? (localización física)

La sede para la realización de las prácticas fue la misma Fundación Isonomía, cursándose allí las clases teóricas del programa y situándose en diferentes despachos de ésta, siendo asimismo el espacio de reunión y trabajo de los grupos conformados.

El trabajo de campo se llevó a cabo en 16 municipios pertenecientes a la red territorial de la Fundación Isonomía.

4. ¿Cómo se hizo? (actividades y tareas a realizar, metodología)

El alumnado se dividió en dos grupos (A y B) en sesiones de mañana y tarde, de manera que mientras el grupo A asistía a la formación (módulos presenciales) el grupo B realizaba las prácticas, y viceversa. A su vez, cada grupo se dividió en cuatro subgrupos de trabajo (A1, A2, A3 y A4 y B1, B2, B3 y 4) donde, cada uno de ellos, se dedicó a la indagación de dos municipios de la red institucional manteniendo entrevistas con alguna de las personas de la red de interlocución social y/o asociativa. Hay que señalar que cada semana se alternó el horario, es decir, si una semana realizaban las prácticas por la mañana, la semana siguiente era por la tarde, de manera que salían dos semanas por la mañana y dos semanas por la tarde.

Planificación de la indagación a realizar durante las prácticas:

1. En primer lugar, se seleccionaron 16 municipios foco del trabajo de campo mediante sorteo y éstos fueron: Almenara, Sant Joan de Moró, Moncofa, Les Coves de Vinromà, Benicassim, Peñíscola, Cincorres, Morella, Albocàsser, Almassora, Ribesalbes, Onda, Torreblanca, Puebla de Arenoso, Nules y Villafranca del Cid.

2. Una vez seleccionados los municipios, primeramente se buscó y contactó telefónicamente con «un portero» y/o «informante clave» de cada municipio con el fin de concretar un fecha para entrevistarla@ directamente.

3. Luego, se desplazaron hasta cada uno de los municipios para hablar con el o la informante clave y, una vez allí, se explicó nuevamente de qué se trataban las prácticas pidiendo a su vez permiso para su realización. Las personas informantes nos ofrecieron también el nombre, dirección y teléfono de la persona contacto a nivel personal, institucional, asociativo, etc que ellas consideraban pertinente.

4. Después, se llamó a todos estos individuos, pertenecientes tanto a la red institucional, asociativa y de interlocución de la Fundación Isonomía, para proponerles su colaboración en las prácticas. Telefónicamente se les explicó de qué trataba el proyecto, el master y las prácticas. Se pidió permiso para actuar así como colaboración y después se les dejaron los datos para que nos que se pusieran en contacto con la Fundación cuando hubiesen decidido el día y la hora.

5. Siendo las futuras AIMPEI agencias de mediación, las prácticas pretendían que las mediadoras que las integraban aprendiesen a buscar y a transferir información a través de su acción indagatoria, aprendiendo a facilitar todas las opciones posibles para que, principalmente, cada sujeto/colectivo social no representado pudiera determinarse por aquello que más le interesase, derivando, orientando y asesorando sobre aquellos temas que fueran emergiendo del trabajo experimental.

Para ello, se procuró que estas prácticas ofrecieran la posibilidad de experimentar la acción mediadora al alumnado, buscando, investigando y transfiriendo información cualitativa y cuantitativa, a través de un continuo *feed-back* entre los distintos niveles de investigación-acción que en un principio se programaron en los cada uno de los municipios seleccionados.

En cada visita e indagación realizada en los municipios seleccionados, se aplicaron diversas técnicas de investigación social, tanto cualitativas como cuantitativas:

- **Cuestionario** cuya muestra se fragmentó y subdividió por grupos de trabajo en función de variables como la edad, género, situación laboral, etc.
- **Entrevistas:** personales, grupales, grupos de discusión, talleres y una historia de vida.
- **Observación:** recogiendo los datos observados en un diario de campo, mediante fotografía, en fichas, etc.

En los siguientes niveles de actuación (acción-indagación):

- **A nivel Institucional (estructuras e instituciones públicas):** 54 entrevistas a Ayuntamientos; servicios sociales; sanitarios; culturales; educativos, etc.
- **A nivel Asociativo:** 49 entrevistas tanto a asociaciones de los municipios seleccionados, de otros municipios de la red institucional y otras asociaciones de la red de la Fundación Isonomía.
- **A nivel Empresarial:** 7 entrevistas a mujeres empresarias, empresas, coordinadoras, etc.
- **A nivel de Interlocución Social:** 7 entrevistas a organismos de interlocución social como CCOO, UGT, mancomunidades, etc.
- **Otros:** 7 entrevistas y visitas a diferentes locales y organismos como TV locales, emisoras de radio, etc.

6. La planificación de las salidas y actividades las realizó cada grupo en función de las prioridades que consideraban los miembros de éste. Para facilitarles la tarea, se les entregó una guía metodológica de prácticas y de evaluación. También se les entregó un distintivo para que lo llevaran durante la realización de las prácticas.

7. Los desplazamientos realizados se abonaron al finalizar el periodo de prácticas, para ello tuvieron que completar la ficha de desplazamiento cada vez que efectuaban una salida (lo que también supuso un aprendizaje en la tramitación y elaboración de documentos de trámite).

8. El horario de la formación presencial y de las prácticas fue de 9 a 14 horas por las mañanas o de 16 a 21 horas por las tardes (durante todo el mes de mayo, exceptuando los fines de semana) y se impartió, por profesorado de distintas universidades del estado estuvieran o no en la Red Interuniversitaria que sostuvo académicamente el master, el siguiente temario:

- a.- Sistema de intervención para los cambios
- b.- Fuentes documentales
- c.- Técnicas y habilidades comunicativas
- d.- La escucha y la observación
- e.- Técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral
- f.- Empleabilidad y calidad de vida
- g.- Los *handicaps* sociales
- h.- Técnicas de Negociación colectiva
- i.- Mainstreaming de género en el lenguaje
- j.- Redes y asociacionismo
- k.- Diversificación, familias y conflictos
- l.- Aplicación y evaluación de los planes de igualdad
- m.- Las corrientes migratorias
- n.- La mediación en los conflictos bélicos
- ñ.- Técnicas de negociación en el ámbito empresarial
- o.- La segregación sexual en el empleo
- p.- Fomento del empleo rural y la igualdad de oportunidades
- q.- Políticas Públicas y sociales
- r.- Género y violencia

Durante el transcurso de las prácticas hubo, además, una serie de **actividades comunes para todos los grupos**, estas fueron:

- Jueves 8 de mayo: de 10 a 13 horas y de 17 a 20 horas: seminario de intercambio de experiencias con las socias transnacionales de Irlanda del Norte del Proyecto Equal. (Grupo A y B por separado)
- Jueves 15 de mayo: por la mañana a las 13 horas tuvo lugar la conferencia de Lori Heise, alta directiva de la organización para la tecnología adecuada para la salud, PATH (Washington D.C). Por la tarde, de 17 a 19 horas se realizó un seminario de intercambio de experiencias con la misma. (Ambos grupos juntos)
- Lunes 19 de mayo: este día se tuvo tanto en horario de mañana como de tarde teoría a cargo de Sonia Sales y M^a José Ortí. (Grupo A y B por separado)
- Lunes 26 de mayo: este día sólo hubo formación presencial por la tarde, por la mañana se destinó al viaje de regreso para aquellas personas que fueron a votar en las autonómicas el día anterior. (Ambos grupos juntos)
- Viernes 30 de mayo: se realizaron las jornadas de evaluación. (Grupo A y B por separado).
- También hubo dos actividades de carácter voluntario, que se realizaron los días 10 y 11 de mayo. La primera, consistió en una visita, junto a las socias transnacionales de Irlanda del Norte, a la asociación gitana de Castellón de 10:30 a 13:30 horas. Posteriormente, se realizó una comida con las mismas. El número máximo de asistentes fue de 30 y era recomendable saber inglés para poder interactuar con ellas. El día 11 de mayo tuvo lugar la III Edición del Arte de Desecho en el Paseo Ribalta de Castellón con horario de 9 a 20 horas.

Consejos prácticos que se les ofrecieron para la realización de las prácticas:

- Planificar las salidas: rutas, medios de desplazamiento, guía de preguntas para las entrevistas, talleres...
- Concertar las entrevistas previamente a la visita
- Presentarse siempre correctamente, mostrando el distintivo de identificación
- Sistematizar la información recabada.

No fue necesario el desplazamiento de todo el grupo para realizar las indagaciones, alternándose entre ellas: mientras unas recogían información otras sistematizaban y de forma rotatoria para que todas pudieran participar en las indagaciones de campo. Para realizar la sistematización, las planificaciones, etc. dispusieron de despachos en la Fundación Isonomía.

También se les facilitó **una cámara fotográfica** desechable por grupo, la idea era que tomaran fotografías en sus salidas. Se les aconsejó que destinasen la mitad del carrete para cada municipio. Al finalizar las prácticas entregaron el carrete para positivarlo. Posteriormente, las fotografías se subieron a la página web del master.

Con la información recogida, se realizaron las Jornadas de evaluación. En ellas, cada subgrupo expuso al resto de compañeras/os las actividades realizadas durante sus prácticas, así como el resultado de dicha indagación. Para ello, cada subgrupo dispuso de una hora a organizar de la manera que ellas y ellos dispusiesen. El material que necesitaron para dicha exposición fue demandado formalmente a través de una solicitud oficial.

Finalmente y sabiendo los imprevistos que el trabajo de campo supone, la recogida de datos última que se llevó a cabo fue la siguiente:

Utilización de metodología tanto cualitativa como cuantitativa para la recogida de datos:

1. *Cuestionarios: 247 cuestionarios realizados en el mismo territorio a indagar y según distintas variables como: género, edad, estado laboral, etc:*

«Mujeres hasta 40 años»: 62

«Mujeres de 40 a 60 años»: 65

«Mujeres de más de 60 años»: 33

«Varones hasta 40 años»: 38

«Varones de 40 a 60 años»: 17

«Varones de más de 60 años»: 32

2. *Observación participante y no participante:*

Instrumentos de recogida de datos: diario de campo, fotografía, fichas municipales y asociativas, notas de campo...

3. *Entrevistas (cubiertas/encubiertas; estructuradas y no estructuradas): grupos de discusión, entrevistas grupales, personales, historia de vida, etc:*

- *A nivel Institucional: 66 entrevistas a organismos oficiales e instituciones públicas del ámbito educativo; cultural; político; sanitario; de empleo, etc.*

- *A nivel Asociativo: 45 entrevistas a asociaciones tanto de la red Isonomía como de los municipios seleccionados.*

- *A nivel Empresarial: 6 entrevistas a mujeres empresarias y emprendedoras, empresas diversas, coordinadoras, etc...*

- *A nivel de Interlocución Social: 8 entrevistas a diferentes interlocutores sociales y en diferentes ámbitos de acción (Sindicatos, mancomunidades, etc)*

- *Otros: 8 visitas y entrevistas a otros organismos y/o centros de interés en cuanto a la función de mediación: TV locales, prensa, radio, etc.*

4. *Información documental: archivos, páginas web, censos y registros de población, prensa, trípticos y folletos de los propios municipios y organismos visitados, etc.*

La **evaluación** de las prácticas se realizó en función del resultado del trabajo realizado durante las cuatro semanas, que fue expuesto en las Jornadas de evaluación por parte del grupo, junto con la valoración de un trabajo-reflexión individual del proceso de las prácticas.

- El trabajo personal tuvo las siguientes características:
 - extensión mínima de 5 hojas y una máxima de 8 hojas
 - texto corrido a interlineado sencillo y fuente Arial 10-negro
 - en él se debe reflejar una pequeña memoria de las actividades que ha realizado la persona durante las prácticas, así como su evaluación y reflexión personal

5. ¿Quiénes lo hicieron? (recursos humanos)

Las prácticas estuvieron tutorizadas por las personas que componen el área Social de la Fundación Isonomía.

El área de formación se encargó de los módulos teóricos presenciales (que se detallarán más adelante).

6. ¿Con qué se hizo? (recursos materiales y recursos financieros)

- El alumnado dispuso: de estancia gratuita en la residencia del campus «Riu Sec» de la UJI; de una bolsa de viaje para gastos extras y se les facilitó el material pertinente para la realización de las prácticas.
- Transporte: se alquilaron diversos vehículos para el desplazamiento hasta los municipios foco del trabajo de campo.

Simultaneando con las prácticas, se implementó un programa de formación presencial, de 25 horas semanales, que reforzó el conocimiento de didácticas, herramientas y método, tal que la investigación-acción participativa, así como diferentes dinámicas grupales cuya técnica aprendieron y practicaron. Además, se reforzó la formación en género, trabajo y empleo así como en violencia y políticas de igualdad locales, comunitarias, nacionales y europeas.

Una vez finalizado el periodo de prácticas y el refuerzo de formación presencial, cada alumna/o elaboró su propio programa de formación final y complementaria eligiendo aquellos módulos en los que precisara un mayor refuerzo del siguiente temario:

MÓDULOS OPTATIVOS (a elegir 7 de 9)

1. Participación social
2. La conciliación entre el trabajo laboral y el doméstico
3. Multiculturalidad e interculturalidad
4. Ética, valores y cambios
5. Poder y violencia
6. Alternativas para la paz y la conciliación
7. Las TIC. Nuevas posibilidades de acceso a la información y la comunicación
8. Las TIC. Nuevas posibilidades de acceso a la formación y al empleo
9. La igualdad en el entorno europeo y español

Terminados los módulos optativos, cada alumna/o del master realizó una memoria individual de fin de master.

No vamos a finalizar este capítulo sin antes dar cuenta de una iniciativa consistente en rentabilizar recursos, en este caso relacionados con la formación ya que, además de a los y las 34 beneficiarias directas del proyecto y por lo tanto de la formación del cursos master (estudiantado de carreras abocadas al trabajo precario y/o desempleo: Ciencias Humanas y Sociales y jurídicas y Económicas), la parte teórica del curso, que se realizó por línea, constituyó en si misma un curso de postgrado de especialidad que se impartió a personal técnico vinculado al trabajo en el ámbito social, desarrollo de proyectos de igualdad y desarrollo local, formando a más de ochenta personas entre profesionales y beneficiarias directas.

El curso de especialidad de lenguaje y tratamiento no sexista de la información:

Bajo el título «Tratamiento no sexista de la información: claves y fundamentos» se diseñó y activó un curso de postgrado de 24 créditos, por tanto de especialidad, dirigido a profesionales de los medios de comunicación escritos, audio-visuales y por línea, con el siguiente programa:

- Feminización del currículo.
- Imágenes de género e identidad sexuada.
- Sexismo social y sexismo lingüístico en los medios de comunicación escritos.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Violencia de género estructural y simbólica en los medios.
- Políticas de Igualdad de Oportunidades y medios de comunicación.
- La imagen de las mujeres en la publicidad.
- Tratar bien los malos tratos en prensa.
- El lenguaje de la identificación y agencias femeninas. Cómo cuidar la representación de las agentes sociales.
- Noticias de/sobre/contra los malos tratos domésticos.

El programa fue impartido por profesorado de diferentes Universidades y por profesionales de medios del estado español. Además del temario, en el que se incluyeron los 10 módulos valorados en 2 créditos cada uno, el alumnado tuvo que realizar una memoria que fue valorada en 4 créditos.

**SÉPTIMO
RESULTADO:
LAS AGENCIAS DE
INDAGACIÓN Y
MEDIACIÓN PARA LA
PROMOCIÓN DEL
EMPLEO Y LA
IGUALDAD (AIMPEI)**

M^a José Ortí*

* M^o José Ortí: Coordinadora de la Agrupación Territorial de Castelló del Proyecto Equal Mass-Mediación.

SÉPTIMO RESULTADO: LAS AGENCIAS DE INDAGACIÓN Y MEDIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA IGUALDAD (AIMPEI)

M^a José Ortí

La actuación estrella del proyecto *Mass-Mediación*, fue la puesta en práctica de una experiencia piloto: la activación de siete AIMPEI en siete Territorios diferentes, actuando simultáneamente y coordinando entre sí distintas acciones.

Para ello, cada organización socia de la Red Aldaba, realizó un proceso de selección entre las personas beneficiarias de la formación postgrado, que habían superado el curso máster con buenos rendimientos académicos, seleccionando un mínimo de dos y un máximo de cuatro beneficiarias para que integraran la AIMPEI Territorial. En total, 21 personas con la titulación de Máster en mediación social para la igualdad y el empleo, tras realizar un trabajo previo de adecuación metodológica, protocolos y criterios de actuación y organización, entre otros temas, pusieron en marcha las AIMPEI de zona, operando en los siete territorios donde trabajaba la Red Aldaba y funcionando de manera autónoma pero interdependiente y coordinada.

Previamente, en cada territorio se habían conformado las distintas redes, institucionales, asociativas, de interlocutores sociales, empresariales, etc. para que las AIMPEI pudieran llevar a cabo sus actuaciones y poder poner en práctica su objetivo final, esto es, la promoción de la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo.

Las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad posee unas características especiales que las hace idóneas para poder desempeñar la mediación social, que no es más que indagar e informar en sentido bidireccional (sujeto/colectivo no representados-instituciones/estructuras públicas-sujetos/colectivos no representados) para que cada sujeto, colectivo no representado tenga la posibilidad de que le sea facilitado el marco desde donde se puedan prevenir los problemas derivados de su propia existencia, resolver sus conflictos específicos, articular sus deseos y/o construir proyectos de vida propios, posibilitándose el acceso a los recursos imprescindibles para que tales proyectos puedan no sólo diseñarse sino desarrollarse. Estas estructuras indagan sobre las necesidades de la población, de las empresas e instituciones, para facilitar la coordinación y la transferencia de información sobre las iniciativas, recursos, etc. que se ofrezcan desde las distintas entidades, consiguiendo de este modo economizar recursos y adaptarlos a las necesidades reales de la población.

Las AIMPEI están formadas por un **equipo multidisciplinar**, es decir, la componen personal que desde diferentes disciplinas (abogacía, psicología, sociología, periodismo, empresariales, relaciones laborales, etc.) aportan sus aprendizajes curriculares, pero que además disponen de una formación específica en mediación social que les permitirá buscar, investigar, transferir información cualitativa sin desperdiciar la cuantitativa, recogida de las necesidades y deseos expresados por cada sujeto/colectivo no representado de modo que tengan la posibilidad de elevar sus demandas y exigir a las estructuras y a las instituciones públicas que le representan que le sean facilitados los medios para construir un proyecto de vida propio.

Pero lo más importante y novedoso de las AIMPEI, al resto de otros tipos de agencias o tipos de mediación, es que trabajan desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta siempre las mujeres cuando, las mujeres donde y las mujeres cuanto.

Su puesta en marcha y experimentación, después de la selección de los agentes de mediación en cada territorio, tuvo lugar en dos fases en la que en la primera se establecieron las bases para su organización y primera difusión y, en la segunda, ya se puso en marcha la estructura de mediación. Nos gustaría realizar un pequeño inciso matizando que con el fin de organizar el periodo de prácticas del master «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y el Empleo», se realizó un primer diseño de

intervención que se tomó como referencia para la posterior constitución de las AIMPEI, una vez finalizadas dichas prácticas y tras su evaluación, se mejoró el primer diseño y se incorporaron aquellos aspectos la AIMPEI eliminando aquellos que se mostraron empíricamente como obstáculos en la intervención, resultando de la aplicación de la evaluación un nuevo diseño que sirvió de base para la intervención de las AIMPEI en los diferentes territorios.

Así, en la **primera fase** de organización de la estructura, preparación y encaje para su puesta en marcha, las agentes de mediación en cada territorio se plantearon su modelo organizativo. Cada AIMPEI eligió el modelo organizativo más adecuado a sus propios criterios, manteniendo diferentes fórmulas de relación con las AD territoriales. Los elementos comunes fue que todas (a excepción de Ceuta que como veremos en el volumen dedicado a la evaluación, debido a diferentes circunstancias, no llegó a funcionar plenamente como AIMPEI) se constituyeron como asociación. Por otra parte, exceptuando la AIMPEI de Euskadi (que funcionó desvinculada de la AD territorial, incluso físicamente ya que no compartieron ni la propia sede), todas se ubicaron en las sedes de las AD territoriales, siendo directamente coordinadas por cada responsable de la coordinación territorial.

También en esta fase tuvo lugar una campaña de difusión para darse a conocer, tanto entre las distintas redes territoriales que previamente cada agrupación de desarrollo territorial había conformado como al resto de instituciones, agentes sociales y ciudadanía. El sistema de publicitación fue diferente, para el segundo caso la difusión se realizó a través de una página web <http://equal.uji.es/aimpei>, mientras que en el de las redes territoriales la campaña promocional se hizo de una forma más personalizada y, en la mayoría de las ocasiones, presentadas por las personas responsables de la coordinación territorial.

Esta primera fase fue muy importante, pues permitió que las agentes de mediación establecieran las bases de lo que es la AIMPEI, sus funciones, las tareas a desempeñar, así como delimitar claramente cómo podría beneficiar su trabajo a las instituciones, asociaciones, interlocutores sociales y empresariado.

En la **segunda fase** ya tuvo lugar la puesta en marcha de la AIMPEI en función de las acciones definidas previamente.

Cada AIMPEI realizó un programa de actuaciones ajustado a las necesidades de cada territorio, siendo actividades comunes a la mayoría de las intervenciones las siguientes:

- 1- Indagación sobre las necesidades laborales del empresariado para que se ajustara a la oferta formativa de la Agencia de Desarrollo Local.
- 2- Asesoramiento en la constitución de los Consejos de la mujer.
- 3- Creación de una guía de recursos sobre empleo e inserción laboral.
- 4- Participación en jornadas sobre mediación.
- 5- Realización de talleres sobre igualdad en el empleo, igualdad de oportunidades.
- 6- Elaboración de una guía sobre reciclaje de materiales de uso doméstico.
- 7- Desarrollo de investigaciones sobre las zonas rurales.
- 8- Participación en Jornadas de Aplicación del Plan de Igualdad y Mediación.
- 9- Trabajo con asociaciones de mujeres.
- 10- Elaboración del dossier «Fundamentación de acciones mediadoras para la igualdad de oportunidades en la participación social y en el empleo».
- 11- Participación en la constitución de redes de asociaciones de mujeres, dinamización de las mismas.

Como se puede observar, las actuaciones tienen en común la indagación e investigación de campo, fundamental en las AIMPEI. Las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad desempeñan una labor de indagación e investigación, principalmente de campo, recogiendo información cuantitativa y cualitativa siempre desde la perspectiva de género. Una vez se dispone de la información, las agencias de mediación realizan una selección de la misma para, finalmente, transferirla a aquellas partes implicadas. Para el tratamiento de la información se tienen en cuenta las cuatro «erres»: Recuperar (la voz de los sujetos/colectivos no representados), Reducir (jerarquizar y discriminar los datos relevantes de los que no lo son), Reciclar (dar información complementaria para poner al día los derechos de la población y los deberes de sus representantes públicos) y Rechazar (la manipulación, despreciando aquella información interesada para fines alejados de los objetivos de la acción mediadora).

Cabe destacar, que la divulgación de las AIMPEI debe ser constante, si bien se realizó en la primera fase es importante mantenerla siempre, para ello se contó tanto de la página web, anteriormente mencionada, como de los medios de comunicación, que desempeñaron en todo momento una labor de difusión de la AIMPEI.

Así podríamos resumir que las características de las AIMPEI son:

- 1-Equipo multidisciplinar
- 2- Campo metodológico investigación-acción participativa: basada en el trabajo de campo, en «salir a la calle» y contactar directamente con la ciudadanía (colectivos y grupos sociales, instituciones y empresas) para obtener información de primera mano sobre ella.
- 3-Tramamiento ecológico de la información: cuatro erres (Recuperar, Reducir, Reciclar y Rechazar).
- 4-Trabajo desde la perspectiva de género.
- 5-Trasvase de la información de manera bidireccional: entre las mujeres, sujetos, colectivos no representados y las instituciones y/o entidades, atendiendo a sus necesidades, deseos, demandas y carencias, con el fin de conseguir a través de investigaciones de campo, cambios que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas.
- 6-Evaluación: realización de evaluación continua, tanto cuantitativa como cualitativa tanto del funcionamiento como de las actuaciones de la AIMPEI que permitirá mejorar el trabajo desempeñado por la misma.

Para finalizar, tal y como ya se ha comentado anteriormente, las AIMPEI se constituyeron en los siete territorios donde se desarrolló el proyecto *Equal Mass-Mediación*, por lo que era necesario una herramienta para el trasvase de la información y de las experiencias de las diferentes Agencias de Mediación, esta herramienta acabó siendo Internet principalmente por la rapidez en su uso. Se constituyó una red informal, en el que el trasvase de información permitió enriquecer a las Agencias de Mediación.

En definitiva las AIMPEI son un dispositivo que permite transferir información relevante multidireccionalmente, facilitar vías de comunicación y realizar la coordinación de los diferentes sectores por cuanto está integrado por personas con un perfil profesional experto en la búsqueda y en la transferencia de información, en actuar como puente para facilitar la comunicación entre las diferentes partes y en organizar y coordinar acciones interactivas entre distintos sectores que trabajan con un mismo objetivo: mejorar la vida de las personas desde un proceso de igualdad abordado desde la perspectiva de género.

**OCTAVO
RESULTADO:
ACCIÓN 3**

Alicia Gil*

* Como CAP I

OCTAVO RESULTADO: ACCIÓN 3

Alicia Gil

na vez desarrolladas prácticamente la totalidad de las acciones del proyecto, y en función de los datos obtenidos del proceso de evaluación continua, se consideró oportuno presentar un nuevo proyecto, dentro del marco de la Acción 3¹, con el fin de dar a conocer el producto estrella del proyecto *Equal Mass-Mediación: las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción de la Igualdad y del Empleo (AIMPEI)*, en tanto que herramienta de utilidad pública, así como para incorporarla en el marco institucional y de políticas públicas por considerar que su uso permitiría mejorar las actuaciones en relación con la participación ciudadana, la mejora de la calidad de vida de las personas, la potenciación de la eficacia y la eficiencia en las condiciones de trabajo del personal técnico y profesional vinculado al trabajo en el ámbito social y el empleo, la rentabilización y optimización de los recursos y, por ende, la economización de los fondos públicos, facilitando así la convivencia democrática, la justicia social y potenciando la igualdad en un sentido amplio. Así, desde la Red Aldaba, bajo el auspicio de la Universitat Jaume I, se elaboró la propuesta denominada: **«Conocer la mediación: una herramienta para la igualdad y el empleo»** cuyo texto original presentamos a continuación:

¹ Ver PIC EQUAL. Fondo Social Europeo.

1.- Línea de interés de las actuaciones propuestas

La línea de Interés de la propuesta de Acción 3, que se desarrolla a continuación, está enmarcada en el Grupo Temático Nacional (GTN) de Igualdad de Oportunidades, respecto a la lucha contra la segregación por sexos en el mercado laboral, en relación con los planes de acción positiva en las organizaciones y con el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, enfocado hacia los Nuevos Yacimientos de Empleo. Así mismo, atendiendo sus contenidos es de interés para la medida cuyo objetivo es fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.- Relación de las actuaciones propuestas

Las dos actuaciones que se proponen, complementarias entre sí, consisten en:

2.1.- La realización de un seminario de integración, con carácter nacional, en el que participen responsables de la toma de decisiones y agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, potencialmente interesados en la problemática que afecta a las mujeres y con capacidad para transferir a las políticas públicas e incorporar a los planes de empleo, la buena práctica presentada que está vertebrada desde la perspectiva de género. Así mismo, se contará con la presencia de organismos de igualdad, personas expertas en *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como personal técnico y promotor de proyectos EQUAL adscritos al eje 4, tanto aquellos relacionados con la medida encaminada al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar como a la que se refiere a la lucha contra la segregación en el mercado laboral. Por último, participarán las beneficiarias directas del proyecto.

2.2.- La realización de una campaña de difusión, complementaria con la anterior actuación, que presente la buena práctica realizada en el marco del proyecto Equal Mass-Mediación, que más adelante se desarrolla, a la ciudadanía como un instrumento de utilidad pública por cuanto va a potenciar tanto la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la esfera pública como la incorporación de un enfoque de género en las medidas adoptadas por los responsables de la toma de decisiones y los agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales de modo que se consiga la desegregación por sexos del mercado de trabajo y se potencie la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso de la participación femenina en la vida pública.

Esta propuesta de Acción 3 se realiza tras comprobar la eficacia y la eficiencia de los resultados que se están obteniendo a través del desarrollo de la Acción 2 del proyecto *Equal Mass-Mediación*, que consiste en la implementación de una experiencia piloto: las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), cuyo objetivo es incrementar el nivel de participación social y empleabilidad de aquellos grupos sociales que se encuentren en una situación desfavorecida, especialmente los colectivos de mujeres, trabajando, por ello, desde la perspectiva del género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como línea transversal de todas las actuaciones.

Las AIMPEI (Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad) juegan un doble papel en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pues al tratarse de una estructura organizativa cuyos fines, la Mediación y la Investigación Social, requieren una alta cualificación de sus integrantes, se ofrece como una salida profesional para aquellas carreras altamente feminizadas que apenas cuentan con salidas profesionales en el mercado de trabajo, como son los estudios de Ciencias Humanas y Sociales y Jurídicas y Económicas. Por otro lado, la caracterización de sus objetivos, enfocados desde la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, va a potenciar tanto la participación social de las mujeres como la creación de empleo femenino y por ello su incorporación en el mercado de trabajo.

Al ser un proyecto de carácter pluriregional y estar promovido por una Agrupación de Desarrollo Geográfico (la Red Aldaba), integrada por entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, pertenecientes a siete comunidades autónomas: Andalucía, Asturias, Ceuta, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid y País Vasco, siendo la entidad representante la Universitat Jaume I de Castellón (Comunidad Valenciana), hay siete Agencias de Mediación actuando simultáneamente y de forma coordinada, en siete comunidades autónomas, lo que supone una riqueza en lo que al alcance de la experiencia se refiere pues permitirá trabajar, simultáneamente, la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* de género en diferentes sectores sociales y económicos.

3.- Lugar de realización de la acción

El Seminario de Integración se realizará en la sede de la Universitat Jaume I, en Castellón, ya que cuenta con todos los recursos imprescindibles para garantizar la calidad

del evento en cualquiera de sus aspectos (infraestructura, organización, protocolo, RR HH, comunicación, seguridad, etc.).

Por otra parte, en relación con la campaña de difusión, al estar implicadas siete comunidades autónomas, que barren la geografía de norte a sur y de este a oeste, tendrá carácter nacional, abarcando los territorios de actuación y los colindantes ya que estos también, a corto o medio plazo, podrán beneficiarse de las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI). La organización, coordinación y evaluación del impacto de esta actuación será realizada, igualmente, desde la Universitat Jaume I

La campaña de difusión potenciará la existencia de la AIMPEI como una herramienta que facilitará la interlocución entre las mujeres con las instituciones, las organizaciones y las empresas. Igualmente hará hincapié en su utilidad para la interlocución entre las propias organizaciones y asociaciones a través de trasvasar información informada.

Desde el spot, debe quedar claro que las mujeres no cuentan con estructuras de interlocución social, de abajo hacia arriba, que les permita llevar su voz, necesidades y deseos hasta las instituciones, de manera ordenada y contrastada, de modo que la mayor parte de las veces se crean recursos en su nombre pero sin contar con ellas, incluso dentro de las propias instituciones de igualdad. Las AIMPEI, cumplirán este papel, facilitando entornos y espacios en los que puedan verter sus quejas, articular alternativas a sus necesidades y vehicular proyectos, trasladando los resultados a las autoridades competentes (instituciones de igualdad y otras) quienes, a su vez, dispondrán de un instrumento autorizado y capaz de rentabilizar recursos por cuanto éstos serán diseñados conforme a las necesidades y deseos de las usuarias, *Grosso Modo*.

4.- Descripción pormenorizada de las buenas prácticas y de su capacidad de transferencia

La buena práctica a transferir son las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), como su propio nombre indica, son estructuras de Mediación Social cuyo objetivo general es la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la implementación del *mainstreaming* de género en la participación social y en el empleo, habiendo sido diseñadas como un instrumento para combatir la segregación en el mercado de trabajo y para potenciar los planes de

acción positiva en las organizaciones, empresas, instituciones, etc., con el fin de potenciar el empleo femenino y la participación de las mujeres en la vida pública, adecuando las ofertas a las necesidades de los grupos objeto de la intervención.

Además, la propia Agencia, supone un Nuevo Yacimiento de Empleo que aporta posibilidades profesionales para las mujeres, al estar enmarcadas en un nuevo perfil profesional, la mediación social, destinado a jóvenes con estudios universitarios en carreras altamente feminizadas como son las de Ciencias Humanas y Sociales y Jurídicas y Económicas, amenazadas con el desempleo o con trabajo precario.

Para realizar una descripción lo más pormenorizada y a la par sintética de la buena práctica desarrollada durante la acción 2 del proyecto *Equal Mass-Mediación*, es necesario recordar que éste tuvo una primera fase de formación postgrado en la que participaron, en calidad de beneficiarias directas, jóvenes con titulaciones universitarias en carreras de Ciencias Humanas y Sociales y Jurídicas y Económicas, de las siete Comunidades Autónomas participantes, que recibieron cualificación en Mediación e Investigación Social, Técnicas de evaluación y negociación, Igualdad de Oportunidades y Empleabilidad, entre otras materias, a través de un máster por línea, realizando un periodo de prácticas presenciales.

Tras el proceso de formación se seleccionó a las personas con mejor aprovechamiento (un mínimo de dos y un máximo de cuatro personas por Comunidad Autónoma) para que constituyeran en cada territorio, con el apoyo de las Agrupaciones Territoriales, las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad estando, todas ellas, integradas por mujeres.

Dichas Agencias están realizando, simultáneamente, un proyecto piloto. Así, en cada territorio, las AIMPEI indagan sobre las necesidades de las mujeres y sobre las necesidades de las empresas e instituciones, para facilitar la coordinación y la transferencia de información sobre las iniciativas, recursos, etc. que se ofrecen adaptándolos a las necesidades reales de la población femenina y viceversa, consiguiendo de este modo economizar recursos, minimizar el descontento social y aumentar la participación de las mujeres en todas las áreas de mundo público: empleo, sociedad, cultura, etc.

Así pues, cada una de las siete Agencias de Mediación que actúan simultáneamente y de forma coordinada, en siete comunidades autónomas, trabaja sobre diferentes grupos beneficiarios últimos del proyecto que son:

- Andalucía, Jaén, Sierra Mágina: mujeres gitanas y mujeres rurales (intergeneracionales).
- Asturias, Valle del Eze-Entrecabos: mujeres rurales jóvenes.
- Ceuta: mujeres de diferentes entornos culturales: cristianas, musulmanas, hebreas e indias.
- Comunidad Valenciana, Castellón: mujeres discapacitadas, trabajadoras sexuales, mujeres víctimas de malos tratos, asociaciones de mujeres (intergeneracionales), municipios menores de 2000 habitantes.
- Extremadura: mujeres desempleadas.
- Madrid: mujeres inmigrantes, familias desestructuradas y mujeres desempleadas jóvenes y mayores de cuarenta años.
- País Vasco, Álava: mujeres jóvenes con estudios universitarios con titulaciones en carreras tradicionalmente masculinizadas que, por cuestiones de género, tienen dificultades para ejercer profesionalmente.

Durante la implementación de la mediación social, desde el concepto trabajado en el proyecto *Equal Mass-Mediación* a través de las AIMPEI, se ha comprobado la efectividad de éstas como estructuras que impulsan la rentabilización de los servicios y de los recursos existentes, así como facilitan mejorar la calidad de vida de las personas en general y de las mujeres en particular, que precisan de tales servicios y recursos por encontrarse en situaciones de desempleo, empleo precario y/o en situaciones de desigualdad social, económica y cultural, como es el caso de las trabajadoras sexuales, las familias desestructuradas, las mujeres mayores de cincuenta y cinco años, las mujeres con baja cualificación, los municipios envejecidos, las personas discapacitadas, entre otros.

Igualmente dichas estructuras, las AIMPEI, están siendo de utilidad para las instituciones porque están facilitando la interlocución entre los responsables públicos y la ciudadanía, acercando posturas y coordinando acciones conjuntas. Del mismo modo las AIMPEI están potenciando la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en empresas, asociaciones e instituciones, así mismo están asesorando respecto a los diseños de los consejos municipales de mujeres (composición, objetivos, etc.). Por ejemplo: en Sierra Mágina, Jaén, se ha creado un Observatorio de Igualdad de Oportunidades y en Madrid

(Fundación para el Empleo de Fuenlabrada), Castellón (Sindicatos) y Ceuta (INEM y Consejería de Trabajo) se está colaborando con diferentes instituciones de empleo, con organismos de igualdad y con Ayuntamientos en la implementación de planes y políticas de igualdad.

Además, desde las AIMPEI se ha conseguido articular y comprobar la efectividad de una herramienta para abrir procesos de empoderamiento en grupos de mujeres con escasa auto-estima y nulas salidas económicas, sociales y laborales, como son las mujeres prostitutas y las personas discapacitadas. Esta herramienta son los Grupos de Indagación, Análisis y Trabajo (GIAT), que posibilitan el trabajo conjunto en la búsqueda de soluciones entre las personas que tienen un problema y su entorno (familiares, amistades, asociaciones, etc., en el caso en que tal entorno esté implicado en la problemática). Quienes tienen el problema, definen su situación y plantean de qué modo, a su juicio, se pueden poner soluciones a dicho problema. El personal técnico y cualificado para diseñar estrategias y articular dispositivos ajustados a las necesidades de quienes tienen tal problema, que también forman parte del Grupo de Trabajo, realizan, conjuntamente con las personas interesadas, el análisis de la viabilidad de las propuestas y junto con el otro sector participante en el grupo, el personal responsable de la toma de decisiones encargado de proponer recursos y/o políticas para hacer viables las alternativas trabajadas, encuentran las medidas adecuadas y realistas para articular soluciones, aumentando el nivel de calidad de los resultados y la aceptación social, eliminando conflictos y rentabilizando recursos.

El hecho de que las personas que tienen necesidades ocupen un lugar protagonista, puedan hablar de sus problemas con personas cualificadas e interesadas en los mismos, se sientan escuchadas por responsables públicos y comprueben que son centros de interés, supone un impulso de la seguridad personal y la autoestima, produciéndose resultados inmediatos, pudiendo ya dar cuenta de alguno, como el GIAT de Trabajo Sexual, en el que tras la realización de varias sesiones, algunas trabajadoras sexuales se han planteado no sólo dejar la prostitución para dedicarse a otras actividades laborales más dignificadas, sino que hay una iniciativa de creación de empresa y una matriculación en un curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Así mismo, es importante recordar que el trabajo de las AIMPEI permite la economización de recursos, puesto que los servicios y los dispositivos activados, al nacer ajustados a las necesidades para las que han sido creados, evitan riesgos de gastos superfluos.

Por otra parte, el grado de innovación y complementariedad en relación con las prioridades establecidas en el PIC EQUAL, podrían concretarse en el potencial de la estructura para:

- A.- facilitar la interlocución entre los sectores sociales que no disfrutaban de igualdad de oportunidades y las empresas, las instituciones y diferentes organizaciones con capacidad de poner en marcha dispositivos que permitan erradicar la segregación por sexos en el mercado de trabajo y las situaciones de desigualdad, especialmente en el caso de las mujeres.
- B.- transferir información de primera mano a los responsables públicos con capacidad para tomar decisiones sobre la vida de las personas que no están en condiciones de igualdad, para que conozcan las situaciones a resolver desde quienes las viven y para que articulen medidas de acción positiva que favorezcan la plena incorporación social, económica y laboral de las mujeres.
- C.- rentabilizar los recursos y servicios, dispensados por las distintas instituciones, ajustándolos a las necesidades de los sectores especialmente feminizados y grupos de mujeres hacia los que están dirigidos.
- D.- rentabilizar los recursos y servicios dirigidos hacia las mujeres, dispensados por las distintas instituciones, publicitándolos y dándolos a conocer fundamentalmente en los sectores y grupos hacia los que están dirigidos.
- E.- fomentar el asociacionismo y la participación social de las mujeres inmersas en los grupos sociales más desfavorecidos con implementación de actuaciones que impulsen la participación femenina.
- F.- facilitar la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el marco empresarial ajustadas a las necesidades de las y los trabajadores colaborando con los sindicatos.
- G.- facilitar la aplicación de políticas de igualdad, entre mujeres y hombres, ajustadas a las necesidades de la población en el ámbito institucional.
- H.- facilitar herramientas para evaluar los planes y las políticas de igualdad y cómo éstas repercuten en la mejora de la calidad de vida de las mujeres.

- I.- fomentar la creación de empleo no segregado por sexos, ajustado a los recursos y necesidades territoriales y sectoriales.
- J.- fomentar la actividad empresarial de las mujeres, participando con las ADL en los estudios de mercado zonales, para estimular la creación de empresas.
- K.- aportar instrumentos para resolver conflictos en general y en particular aquellos relacionados con la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- L.- ofrecer una salida profesional en un nuevo perfil profesional para aquellas carreras universitarias feminizadas y amenazadas con el desempleo: Ciencias Humanas y Sociales y Ciencias Jurídicas y Económicas.
- M.- potenciar la plena participación de las mujeres en el espacio público, tanto social, como económico y cultural.
- N.- otros.

5.- Objetivos y efectos esperados de la actuación

5.1.- El objetivo de realizar un Seminario de integración, con carácter nacional, es presentar la AIMPEI como una estructura/herramienta para la participación activa de las mujeres, siendo el efecto esperado la transferencia de sus actuaciones a las políticas públicas y para que sean tenidas en cuenta a la hora de implementar los planes de empleo, incorporando la Mediación Social como un instrumento de indudable eficacia para potenciar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la sociedad. Para ello se contará con la participación de responsables de la toma de decisiones y agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, organismos de igualdad, personas expertas en *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como personal técnico y promotor de proyectos EQUAL adscritos al eje 4, tanto aquellos relacionados con la medida encaminada al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar como a la que se refiere a la lucha contra la segregación en el mercado laboral, potencialmente interesados en fomentar medidas que faciliten el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres y, por supuesto, participarán tanto las beneficiarias directas del proyecto, responsables de poner en marcha el ensayo de las AIMPEI, como las personas beneficiarias de la formación postgrado que no fueron seleccionadas pero que estén interesadas en seguir desarrollando el perfil profesional de mediación.

5.2.- El objetivo de realizar una campaña de difusión, complementaria con la anterior actuación, es presentar las Agencias de Mediación a la ciudadanía como un servicio de utilidad pública, siendo el efecto esperado que la ciudadanía en general y las mujeres en particular conozcan esta estructura de la que pueden servirse como una herramienta de interlocución social, que potencia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, como tal, comience a ser demandada, de manera que influyan sobre los responsables de la toma de decisiones y sobre los agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, para que integren este servicio como facilitador de la interlocución social desde un enfoque de abajo hacia arriba.

6.- Actividades y Mecanismos propuestos:

- Seminario de integración:
 - Preparación de la actividad (diseño de ponencias, localización e invitación de ponentes, mailing de invitados, etc.)
 - Convocatoria de asistencia pública (organización de inscripción, recepción y certificar asistencia)
 - Organización del evento: conferencias y mesas redondas
 - Realización de talleres
 - Recogida de material
 - Edición del folleto
 - Apertura de servicio de atención y cuidados a terceros para aquellas personas asistentes con cargas familiares²

- Participantes previstos:
 - Responsables públicos de las políticas de empleo e igualdad:
 - Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales (o persona en quien delegue)
 - Conseller/a (o Consejero/a, en función de la Comunidad Autónoma) de Trabajo y Asuntos Sociales de la Comunidad Valenciana (o persona en quien delegue)
 - Representante del Servef o del INEM (en función de la Comunidad Autónoma que asista)
 - Representante de la Inspección de Trabajo

² Este servicio, desempeñado por estudiantado de ciencias de la educación, en calidad de voluntariado puesto que sirve como prácticas de estudios.

- Responsable de la UAFSE
 - Rector de la Universitat Jaume I
 - Representantes de las secretarías de las mujeres de los sindicatos mayoritarios
 - Representante de un organismo de igualdad
 - Expertas en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo³
 - Agente de Mediación Social, integrada en la AIMPEI
- Participantes beneficiarias/os de la acción de las AIMPEI:
- Alcalde(sa) de un municipio en el que se haya desarrollado la acción mediadora.
 - Representante de una asociación de mujeres, en la que se haya desarrollado la acción mediadora
 - Representante de una entidad de Empleo, en la que se haya desarrollado la acción mediadora
 - Representante de una empresa, en la que se haya desarrollado la acción mediadora
 - Representante de algún sector profesional de trabajo en el ámbito social en el cual se haya desarrollado la acción mediadora
- Organizar la divulgación en los *mass-media*:
- Sacar a concurso público la Contratación de una Agencia de Publicidad para producir la campaña de apoyo y difusión de la herramienta.
 - Sistematización de la documentación para la construcción de la «*story board*» a través de la cual transferir los contenidos que cumplimenten los objetivos de la acción.
 - Realización de la campaña de impacto
 - Asesoramiento, seguimiento y supervisión de la acción: contenidos, imagen, etc.
 - Preparación de los materiales de evaluación del impacto de la acción.
- Diseño de materiales: certificados de asistencia, folletos con conclusiones y resultados de la evaluación

³ Las personas expertas: M^o Ángeles Durán (CSIC, Madrid), Soledad Murillo (Universidad de Salamanca) y Cristina Carrasco (Universidad de Barcelona).

- Evaluación del impacto de la acción de transferencia y difusión a través del pase de cuestionarios a los sectores a quienes va dirigida:

- Responsables políticos
- Interlocutores sociales
- Ayuntamientos
- Empresas
- Asociaciones sectores sociales y/o grupos humanos que no disfrutan de igualdad de oportunidades
- Otros

- Edición y distribución de materiales: certificados de asistencia participantes seminario y folleto con las conclusiones del Seminario de Integración y los resultados de la evaluación.

**NOVENO
RESULTADO:
LOS
PRODUCTOS**

Alicia Gil*

* Como CAP I

NOVENO RESULTADO: LOS PRODUCTOS

Alicia Gil

no de los aspectos que ha caracteriza-
do al proyecto EQUAL *Mass-Mediación*
es la variedad de sus productos.

La web <http://equal.uji.es>

Comenzamos por el sitio WEB, que a lo largo de todo el proyecto se mantuvo activado, transfiriendo información de primera mano y actuando como centralizador de todas las actuaciones ya que según se realizaban sus resultados se iban volcando en dicho espacio. Además, a través de la web se pudo acceder a la web de los dos proyectos transnacionales que, junto con el proyecto *Mass-Mediación*, fueron los responsables de poner en marcha el proyecto transnacional GEM-NET, que tuvo su espacio propio dentro el sitio web del proyecto *Mass-Mediación* desde donde se establecieron los vínculos recién iniciada la andadura del proyecto.

Ya en el entorno nacional, la página web, además de sus espacios de transferencia de información general y de difusión del proyecto, recogió el testimonio gráfico de los actos y de la proyección de algunas actuaciones en los medios de comunicación locales, regionales y nacionales de las siete comunidades autónomas donde éste se desarrolló. Por otra parte, en el periodo de puesta en marcha de la Agencia de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad como proyecto piloto, se activaron sendas

web que igualmente fueron centralizadas a partir de la página del proyecto, pudiendo acceder al marco general de las AIMPEI y a cada una de las «sedes» virtuales de éstas, estando activas una vez finalice el proyecto durante un periodo de un año.

En lo que a la formación se refiere, a través de la web se accedía a los espacios virtuales de formación (de los que ya hemos hablado en un capítulo anterior) que se diseñaron expresamente para impartir el curso de postgrado, máster y de especialidad, sobre mediación social (*Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo*) y el curso de postgrado de especialidad sobre lenguaje y tratamiento no sexista de la información (*Tratamiento no sexista de la información: claves y fundamentos*) dirigido a las y los profesionales de los medios de comunicación de masas, tanto escritos como audio-visuales.

Igualmente, se creó un espacio Intranet para realizar la coordinación administrativa, organizativa y documental. Así mismo se transfirieron documentos gráficos y metodológicos de modo que resultó una herramienta fundamental, complementada con la comunicación telefónica y el correo electrónico, para realizar la coordinación de una organización tan dispersa espacialmente y tan compleja, dada la variedad de instituciones, entidades y organismos en ella representados, como fue la red Aldaba, que operó en siete Comunidades Autónomas distintas (Andalucía, Asturias, Ceuta, Extremadura, Madrid, Comunidad Valenciana y País Vasco), cada una de las cuales tuvo su propia red territorial.

Además, la web tiene vínculos con las web subidas a la Red para la realización de las Jornadas Internacionales «Remover obstáculos para la Igualdad, en las que colaboró el proyecto Equal Mass-Mediación y en las que se incluyó el II Seminario de Integración sobre mediación Social, cuyas conclusiones, así como las del I, junto con las conferencias de las y los ponentes que participaron en ambos se han colgado en la web.

Las publicaciones y la edición de materiales electrónicos:

SOPORTE PAPEL:

- Red transnacional de empoderamiento –Empowerment transnational network–
Trasnationales Netzwerk zum Thema Empowerment. Publicación Transnacio-
nal (Trilingüe: Alemán-Español-Inglés)
- Colección Año 2468: La Mediación Social (Trilingüe: Castellano-Eusquera-
Valenciano), esta publicación se realiza desde el Servicio de publicaciones de
la Universidad Jaume I:
 - **MUJERES, Volumen 13, El Proyecto**
 - **MUJERES, Volumen 14, Las diferentes realidades**
 - **MUJERES, Volumen 15, El análisis**
 - **MUJERES, Volumen 16, Los resultados**
- Colección ¿Qué queremos decir...? (Bilingüe: Inglés-Español), esta publica-
ción se realiza desde el Servicio de publicaciones de la Universidad Jaume I:
- Cuando hablamos de **¿con qué medios contamos las mujeres?**
- Cuando hablamos de **el grupo de género como observador de la aplica-
ción de medidas de igualdad**
- Cuando hablamos de **la indagación social, herramienta para la mediación social**
- Cuando hablamos de **la formación por línea**
- Cuando hablamos de **la herramienta metodológica del grupo de diálogo
con mujeres: un dispositivo de «empoderamiento»**
- Cuando hablamos de **agencias de investigación y mediación para la pro-
moción del empleo y la igualdad**
- Cuando hablamos de **organizaciones para la mediación**
- Cuando hablamos de **evaluación**
- Cuando hablamos de **la igualdad de oportunidades en el desarrollo local**

SOPORTE ELECTRÓNICO:

- DVD interactivo: La mediación Social. Orientado hacia las personas con discapacidad sensorial, tiene soporte audio, además de incluir el texto escrito. Se incluye en el pack de la colección ¿Qué queremos decir...?
- Revista electrónica multilingüe, cuyo título genérico es: *Remover obstáculos para alcanzar la igualdad*, que se inicia con el nº 1, un monográfico sobre violencia de género: «La violencia de género como obstáculo para la igualdad». Esta publicación se realiza desde el Servicio de publicaciones de la Universidad Jaume I.
- Publicación electrónica de las actas del congreso «XXV Años de Estudios de Género. Las mujeres Sabias: entre la teoría y la práctica», adscritas a las Jornadas Internacionales «Remover obstáculos para alcanzar la igualdad». Esta publicación se realiza desde el Servicio de publicaciones de la Universidad Jaume I.

Dentro de la WEB se colgaron como publicaciones electrónicas:

- El programa, las conferencias y conclusiones del I Seminario Internacional de Integración, que se celebró en Madrid en el círculo de Bellas Artes, el 7 de mayo de 2004.
- El programa, las conferencias y las conclusiones del II Seminario de Integración, «Conocer la mediación: una herramienta para la igualdad y el empleo».
- Los spots de la campaña publicitaria emitida en diversas cadenas de televisión.

La publicidad:

- Dossier de prensa
- Dípticos, trípticos y programas
- Carteles
- Poster
- Bandeloras
- Materiales diversos (carpetas, carteras, bolígrafos, etc.)
- Campaña publicitaria en las televisiones TVE, Tele5, Antena 3 y cadenas autonómicas de las comunidades autónomas que integran la red Aldaba.

Acciones extraordinarias:

A instancia de la Unidad Administradora del Fondo Social europeo en España, y junto con catorce proyectos más, se participó en la elaboración de un «documento vivo» (Living document) de transferencia de buenas prácticas realizado por personal técnico del Fondo Social Europeo junto con otros tantos proyectos seleccionados fuera del territorio español.

LA RED DISUELTA. DESPEDIDA Y CIERRE

El treinta y uno de diciembre de 2004, la Red Aldaba puso fin a su relación a la vez que el proyecto *Equal Mass-Mediación* llegaba a su punto final. Han sido tres años de arduo trabajo, de encuentros y desencuentros, de aciertos y de errores de los que hemos arrancado numerosos aprendizajes, tanto de los unos como de los otros, quizá más de los errores pues aunque los aciertos dan más alegría tal vez produzcan saberes menos profundos.

Desarrollar un proyecto plurirregional, con instituciones y entidades de diversa índole, intereses e incluso ideología en ocasiones encontrada ha sido complejo y arriesgado, pero no ha dejado de ser un ejercicio de democracia, tolerancia y diálogo por todas las partes. Si bien es verdad que mantener el equilibrio ha supuesto tener que renunciar a la consecución de algunos objetivos específicos en lo que a su implementación en determinados territorios hace referencia. No ha sido posible ejecutar las mismas actuaciones ni, por supuesto, obtener resultados siquiera semejantes. A pesar de todo, ha merecido la pena.

En este sentido, los aciertos han estado directamente relacionados con el grado de implicación y compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el género. Así, además del trabajo de la Universitat Jaume I de Castellón, hay que destacar en un lugar preferente el realizado por la Asociación de Desarrollo Rural de Sierra Mágina, Jaén, seguido de CEPYP I, de Madrid.

En otro orden y nivel de desarrollo del proyecto, en relación con los resultados, hay que destacar, por este orden, a la Asociación de Desarrollo Rural CEDER del Valle del Eze Entrecabos, de Asturias, seguida de la empresa Ecos, de Ceuta, de la Diputación Foral de Álava y de la Fundación ASMI, de

Zafra, Badajoz. Todas y todos trabajaron, aunque no todas ni todos pusieron el entusiasmo que de ellas y ellos demandaba el proyecto. No podía ser de otro modo. Sin embargo se mantuvo el equilibrio en lo primordial y a excepción de dos Comunidades Autónomas (País Vasco y Ceuta), las beneficiarias directas que participaron en el proyecto piloto de puesta en marcha de las Agencias de Investigación y Mediación para la promoción del Empleo y la Igualdad, han creado diversas asociaciones que todavía hoy, al cierre de esta publicación, se mantienen conectadas y con la ilusión de trabajar conjuntamente en proyectos y programas de mediación social.

Pero ya retomaremos punto por punto cada acierto y cada error más adelante, en el volumen dieciséis de esta misma colección donde evaluaremos cada actuación realizada en los territorios. No nos despedimos, por tanto, sino que nos y les emplazamos hasta entonces. Esperamos y deseamos que este volumen les haya sido de utilidad. Para las y los autores ha sido un placer realizarlo.

Las editoras

