



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

Mainstreaming de género y participación femenina en los procesos de desarrollo local

Catálogo de buenas prácticas
para el proyecto internacional
W. In D.
Women in Development



WOMEN
IN DEVELOPMENT



“With the support of the European Union - Programme concerning the Community framework strategy on gender equality (2001-2005)”

Mainstreaming de género y participación femenina en los procesos de desarrollo local



Istituto per la Ricerca Sociale



Catálogo de buenas prácticas
per el proyecto internacional
W. In D.

Women in Development



Con el apoyo de la Unión Europea - Programa de acción para la estrategia comunitaria en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2001-2005). Las informaciones contenidas en la presente publicación (o en otros productos) no reflejan necesariamente el punto de vista de la Comisión Europea.

Catálogo de buenas prácticas preparado por la
Presidencia del Consejo de Ministros
Departamento para los derechos y la igualdad de oportunidades

No citar sin autorización

Septiembre 2007

A cura de

Italia: Davide Barbieri
Barbara Bittarelli
Flavia Pesce

Malta: Sina Bugeja
Doriana Bezzina
Therese Spiteri
Silvan Agus

Escocia: Laura Polverari
Rona Michie

España: Eva Alfama
Imma Quintana

Otros Países UE: Silvia Beltrametti
Nicoletta Torchio

INDICE

Premisa	V
1. Introducción	1
1.1 Descripción general y metodología	2
1.2 Comparación de buenas prácticas	2
Italia	
La promoción de la igualdad de género en los procesos de desarrollo local: el caso italiano – Síntesis del caso de estudio	11
1. El contexto socio-económico	11
2. El contexto institucional y normativo	12
3. Desarrollo local y género: algunas “buenas prácticas” que se entrelazan con estos temas	14
4. Escenarios y perspectivas	15
Buenas Prácticas en Italia	17
Malta	
La promoción de la igualdad de género en particular en el desarrollo local en Malta – Síntesis del caso de estudio	71
Buenas Prácticas en Malta	77
Escocia	
Igualdad de género en el desarrollo económico local en Escocia Síntesis del caso de estudio	101
1. El tema de la igualdad en Escocia	101

2. Desarrollo económico y local en Escocia	102
3. Desarrollo local y perspectiva de género en Escocia	102
4. Estudio de buenas prácticas	103
5. Escenarios futuros, papel de las instituciones en distintos ámbitos y lagunas políticas	106
6. Conclusiones	108
Buenas Prácticas en Escocia	109
España	
Igualdad de género en el desarrollo local en España – Síntesis del caso de estudio	123
1. Contexto socio-económico y político	123
2. Las políticas de desarrollo local con perspectiva de género en España	125
3. Análisis de Buenas Prácticas	126
4. Escenarios y Perspectivas. El rol de los diferentes actores	126
Buenas Prácticas en España	129
Annexo	154
Otros Países UE	
Buenas Prácticas	161

Premisa

Los procesos de desarrollo local no son fenómenos aislados de perspectiva de género y con toda evidencia, está demostrada, teórica y empíricamente, la existencia de una fuerte relación entre el Desarrollo Local y la Igualdad de Género.

Muchos son los estudios que han puesto de manifiesto la relación existente entre el crecimiento económico y la presencia femenina en el mercado laboral, sin embargo otros señalan las carencias que caracterizan algunos contextos donde segregación y discriminación impiden optimizar el uso de los recursos a fin de relanzar la competitividad de los sistemas locales empleando recursos no sólo masculinos, sino también femeninos.

Tal relación implica una interdependencia:

- (a) la Igualdad de oportunidades permite mejorar el Desarrollo Local;
- (b) el Desarrollo local permite mejorar la condición de las mujeres en el contexto local.

Esta hipótesis no se basa, evidentemente, en un principio ético (aunque tendría su trascendencia), sino en evidencias socio-económicas muy precisas. La literatura no deja lugar a dudas sobre el papel cada vez más importante de las mujeres en los procesos de crecimiento socio-económico, debido a la innegable relación positiva entre crecimiento e igualdad de oportunidades en el mer-

cado del trabajo; los países con tasas de crecimiento más elevadas y mayores niveles de renta per cápita son los mismos que presentan los niveles más elevados de participación y empleo de las mujeres.

La causa de ello se tiene que buscar, principalmente, en el incremento de la paridad de género, porque un mayor grado de desarrollo conlleva, en principio, niveles más elevados de educación, democracia e igualdad entre mujeres y hombres (Lofstrom, 2001); sin embargo, también existe una relación positiva entre paridad de género y crecimiento socio-económico: un nivel más elevado de participación y empleo de las mujeres conlleva mayor producción, y también mayor crecimiento futuro, por la repercusión en las nuevas generaciones (mayor renta familiar, mayor inversión en capital humano y salud). Conforme a estudios recientes (Olsson, 2000), el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral podría explicar, para las dos décadas de 1980 a 1999, aproximadamente una quinta parte del PIB europeo, con aporte negativo de las fuerzas laborales masculinas. Aunque el dato pueda sobrevalorarse debido a la mayor concentración de las mujeres en trabajos a tiempo parcial, y en sectores menos productivos (por ejemplo, la Administración Pública), en todos los países europeos una cuota cada vez mayor de riqueza y desarrollo social se debe, sin lugar a dudas, a la aportación de las mujeres.

A largo plazo, los beneficios derivados del apoyo a la participación y el empleo de las mujeres serán evidentes también en lo que se refiere al incremento del desarrollo, puesto que, desde una perspectiva económica, se activarán círculos virtuosos de optimización del uso de los recursos (Humphries, Rubery et al., 1999; Rubery et al., 1999).

Al crecer el empleo femenino, por ejemplo, también crecen las rentas familiares, repercutiendo positivamente en la demanda agregada y la recaudación fiscal. Otra de las consecuencias positivas está representada por el vínculo existente entre el aumento de los niveles de educación – y, por ende, por la inversión en capital humano – y el crecimiento de la participación femenina en los procesos formativos. Otro más es la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que permite reducir la devaluación de la inversión en capital humano femenino originada por la interrupción de la actividad laboral por problemas de conciliación y/o fenómenos de segregación ocupacional y profesional de la fuerza laboral femenina. Otro ejemplo es el respaldo a la participación y el empleo de las mujeres mediante políticas de conciliación que aseguren, a medio y largo plazo, condiciones adecuadas de reproducibilidad, por ejemplo las que intervienen en el desarrollo de las generaciones futuras.

El beneficio de las políticas de Igualdad de oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio, o sea la igualdad de las condiciones productivas y reproductivas de mujeres y hombres: esta condición de igualdad tiene un impacto positivo en la calidad de la vida, al aumentar la capacidad de elección para las mujeres; así se reducen los riesgos de pobreza de la población femenina, se mejoran las condiciones laborales de mujeres y hombres, y más en general, las condiciones de vida de toda la población.

El respaldo a la participación de las mujeres en la vida activa es una forma de inversión en el

recurso femenino, la cual favorece a la sociedad en general y de todos y cada uno de sus componentes: pensemos en la mejora paralela de las condiciones de vida de hombres y niños. A este respecto, los estudios orientados a evaluar la eficiencia de las políticas de Igualdad de oportunidades concluyen que este tipo de actuaciones (Rubery et al., 1999) puede considerarse un verdadero insumo.

El mundo femenino es un recurso para el desarrollo local no sólo porque contribuye al crecimiento económico del territorio y a su reproducción social, sino también por promover y establecer aproximaciones alternativas al desarrollo. En este sentido, son muy aclaradoras, si bien distantes, las experiencias de microcrédito a las mujeres del Sur, las que sufren especiales condiciones de retraso y pobreza. Las entidades de microcrédito, de hecho, reconocen en las mujeres vehículos de promoción social más valiosos y eficaces que los hombres, y detectan en el vínculo con sus hijos, y por lo tanto con las generaciones futuras, una de las explicaciones principales. El microcrédito, además de determinar el aumento de la conciencia femenina, repercute también en varios ámbitos sociales y familiares; además, detecta en las mujeres una mayor preocupación por el futuro: de las opciones educativas de los hijos (que privilegian la escolarización a detrimento del trabajo de menores) a la procreación planificada. Además, las mujeres son administradoras más atentas que los hombres a la hora de manejar el dinero conseguido en préstamo, y principalmente en los países con elevada presión migratoria, son las menos dispuestas a salir (Yunus, 2003).

Las dinámicas territoriales y locales están sujetas a las diferentes necesidades del mundo femenino, con especial referencia a la estructura de los papeles productivos y reproductivos que las mujeres desempeñan en los territorios. Esta situación debe de ser conocida (y compartida) a fin de detectar las políticas adecuadas, con las mujeres participando en su definición.

Los factores que integran el marco socio-económi-

co – y por lo tanto el tejido social – tienden a influir más en las mujeres que en los hombres, a la hora de expresar opciones y conductas participativas.

Y al dar por descontado el reparto no equitativo de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, no podemos pasar por alto las diferencias de la condición femenina y los problemas de conciliación que las caracterizan, por ejemplo, en entornos urbanos y rurales, en términos de apoyo a la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral. Los elementos que diferencian la condición femenina en ámbito local dependen de muchos más factores contextuales: de la actividad económica del territorio (industrial, terciaria, turística, agrícola, especializada etcétera) a los modelos culturales y relacionales de las comunidades, pasando por los recursos tanto institucionales (servicios de atención a la infancia, grandes empresas donde es más fácil replantear los horarios laborales, consolidación del tercer sector y difusión de prácticas como bancos del tiempo) como informales (relaciones vecinales y pautas de intercambio, estructuras familiares y solidaridad intergeneracional) necesarios para repartir el trabajo de cuidado, y las políticas en materia de tiempo y transportes.

Es precisamente la trascendencia del marco local a la hora de definir en qué modo las mujeres constituyen un recurso para el desarrollo local parece confirmar que el tejido local representa un recurso para las políticas de igualdad de oportunidades.

De hecho, tanto las políticas de desarrollo como las políticas de igualdad de oportunidad cuanto más se proyectan y desarrollan “cerca” de la población que necesita la actuación, más posibilidades tienen de satisfacer su demanda. En segundo lugar, el marco local facilita el proceso de integración de las políticas que está en la base del mainstreaming de género. Las políticas de empleo y formación tienen más posibilidades de ser proyectadas y desarrolladas de forma integrada con otras políticas de inclusión de la mujer en el mercado laboral, como que las políticas de asis-

tencia (niños, ancianos, enfermos), las políticas de los transportes, las políticas de los horarios y toda actuación que redunde a favor de la calidad de la vida y la seguridad tanto en el centro de trabajo como en todo el territorio.

Finalmente, las políticas de igualdad de oportunidades impulsadas en ámbito local pueden involucrar más fácilmente a los actores de interés (gobiernos locales, economía civil, agentes sociales, población). El tema de la creación de competencias y la movilización de los actores locales es clave a la hora de desarrollar políticas de paridad, y pone de manifiesto la necesidad de promover la presencia de las mujeres en los procesos de diseño de las políticas en todos los ámbitos de toma de decisiones (empowerment) bien sea a través de la implicación de la mujer en los procesos de toma de decisiones, bien sea mediante la implicación de organismos de paridad y otras organizaciones del mundo femenino. Al mismo tiempo, los organismos de paridad tendrían que involucrarse en los procesos de networking, ya sea en colaboración con los otros actores locales, como con otros niveles gubernamentales, también mediante comités de concertación temáticos y/o protocolos en este marco, por ejemplo, los pactos territoriales con el fin de promover directamente el mainstreaming de género en las iniciativas de desarrollo local (Campbell, 2003).

Lamentablemente, aunque el mundo femenino constituye un recurso para el territorio y el tejido social, sobre todo en una perspectiva a medio/largo plazo (Rubery, Fagan, 1999), raramente el tema es abordado en su complejidad y multidimensionalidad, desde un punto de vista de género.

En este marco parece ser importante el proyecto W. In D. – impulsado por el Departamento italiano de Derechos e Igualdad de Oportunidades - Presidencia del Consejo de Ministros, el cual tiene el objetivo ambicioso de establecer un método para averiguar la aportación de las políticas de género al Desarrollo local. En otras palabras, pretende verificar la hipótesis de que la falta de

aplicación del principio de igualdad de oportunidades repercutiría negativamente sobre el desarrollo local de un territorio, y viceversa, en qué medida la falta de desarrollo local limitaría la mejora de la condición de las mujeres.

La escasa participación de las mujeres en los procesos de desarrollo local, y la poca atención prestada al principio de igualdad de género por las mismas políticas de desarrollo, representan una constante en la mayoría de los países europeos. Sobre este asunto versó el V Programa de acción comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cuyo marco fue financiado W. In D. El proyecto surge de la convicción de que hay que promover una fuerte acción coordinada en ámbito europeo a fin de respaldar estas cuestiones, y contribuir al cambio necesario para desarrollar concretamente el principio de mainstreaming de género en los procesos de desarrollo socioeconómico.

El partenariado transnacional del proyecto fue instituido teniendo en cuenta las diferentes actitudes culturales y experiencias en materia de igualdad de género en el territorio UE, y también las distintas estructuras organizativas e institucionales que caracterizan los Países miembros. La estructura de la asociación de proyecto W. In D. es la siguiente:

- Promotor con tareas de orientación y coordinación de las actividades del proyecto: *Departamento de Derechos e Igualdad de Oportunidades Presidencia del Consejo de Ministros, Italia*

- Socios transnacionales:

*European Policies Research Centre (EPRC)
Universidad de Strathclyde, R.U.*

*Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP)
Universidad de Barcelona, España*

National Commission for the Promotion of Equality (NCPE), Malta

- Socio nacional: *Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia*

La presencia de España e Italia llevó al proyecto los problemas “típicos” de los países mediterráneos en materia de igualdad de género, aunque insertos en dos marcos institucionales bastante diferentes, sobre todo en materia de descentralización administrativa.

La presencia del socio maltés permitió evaluar la perspectiva y la experiencia de un país pequeño, en una situación aún muy problemática en materia de igualdad de oportunidades, y para el cual la recién integración en la UE representa tanto un reto como una oportunidad de rápido avance.

El socio escocés, finalmente, permitió tomar en consideración la perspectiva anglosajona, más avanzada en materia de igualdad de género y, por ello, más centrada en el principio del mainstreaming de género, y un concepto más amplio del principio de igualdad de oportunidades, abierto a todo tipo de discriminación.

El proyecto, con una investigación-acción comparativa, produjo un Modelo de actuación y de Líneas Guías para introducir y potenciar los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo local. Este instrumento responde a dos necesidades:

- Promover y consolidar, en los diferentes marcos locales, estrategias que favorezcan la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo local;

- Definir un enfoque integrado para favorecer la internalización del mainstreaming de género en los procesos de desarrollo local, compartido por todos los socios del proyecto.

El modelo de actuación fue diseñado a partir de los resultados de la encuesta, y de las demandas y necesidades que emergieron en los paneles organizados en cada uno de los países socios – en que participaron actores institucionales, repre-

sentantes del partenariado socio-económico, referentes de las buenas prácticas analizadas – y representa el primer paso hacia la definición de formas y herramientas concretas para promover el *gender mainstreaming* como elemento constitutivo de los procesos de desarrollo local, tal como los describen Líneas Guías.

Los productos de W. In D., entre los cuales esta publicación, son los siguientes:

- Caso de estudio italiano;
- Caso de estudio escocés;
- Caso de estudio español;
- Caso de estudio maltés;
- Informe final de investigación comparativa “Estrategias y experiencias desarrolladas en los procesos de desarrollo local en ámbito europeo”;
- Modelo y Líneas Guías: “Un modelo de desarrollo local *gender oriented*”;
- Catálogo de las buenas prácticas.

*Departamento para los Derechos y la Igualdad de Oportunidades
Presidencia del Consejo de Ministros - Italia*

IRS - Istituto de Investigación Social - Italia

Bibliografía

- Campbell M., *Local Employment Development in the European Union. Acting Together at the Local Level: More and Better Jobs, Better Governance*, Atti del Convegno European Forum on Local Development and Employment, Presidency of the European Union in Rhodes, 16/17 maggio 2003.
- Lofstrom A., *A report on gender equality and economic growth*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_en.html#emp, 2001.
- Olsson H., *Social Security, Gender Equality and Economic Growth*, mimeo, 2000.
- Rubery J., Fagan C., Smith M., *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, Routledge, London, 1999.
- Humphries J., Rubery J., Fagan C., Grimshaw D., Smith M., *Equal Opportunities as a Productive Factor, Study for the Policy and Perspective Group of DG Employment and Social Affairs* – European Commission, 1999.
- Yunus M., *Il banchiere dei poveri*, Feltrinelli, Milano, 2003.

1.

Introducción

1.1 Descripción general y metodología

Las mujeres representan un recurso estratégico para el desarrollo local, tanto en términos de eficiencia como de justicia. Sin embargo, en la mayoría de las áreas locales las mujeres están desaventajadas en cuanto a empleo, acceso al trabajo y retribución. Además, las mujeres todavía están infrarepresentadas en las posiciones decisorias, en el sector público como en el privado.

Para afrontar estos problemas, la Unión Europea ha adoptado una estrategia dual (mainstreaming de género y acciones positivas), y ha destacado la importancia de actuar a nivel local.

Pese a ello, a nivel local todavía persiste mucha desinformación y resistencias culturales cuando se trata de políticas de género y de integración de la perspectiva de género. La adopción de un enfoque igualitario en la acción política a menudo es fragmentada y no siempre sostenida a nivel político. Por lo demás, existe también un problema de aislamiento, y a menudo se da que los instrumentos más novedosos son poco conocidos y poco difundidos a nivel local.

Aunque no existen soluciones estándar para la integración de la igualdad de género, considerando las diversas condiciones y los diferentes contextos institucionales de los países de la Unión europea, la difusión del conocimiento de lo que

funciona y de cómo funciona, permite transmitir la identificación y el intercambio de buenas prácticas, y representa uno de los elementos de mayor importancia.

El presente catálogo presenta, analiza y compara diferentes experiencias exitosas con el fin de facilitar una visión compartida sobre cómo puede promoverse la igualdad de género a nivel local para incrementar el desarrollo y el crecimiento socio-económico.

El catálogo es el resultado del trabajo conjunto realizado en el ámbito del proyecto “W. In D. – Women In Development”. Reúne un gran número de ejemplos de buenas prácticas destinadas a promover el mainstreaming de género y la participación de las mujeres en los procesos locales de desarrollo.

Las buenas prácticas reunidas se refieren fundamentalmente a experiencias realizadas en los territorios de Italia, Malta, Escocia y España (los cuatro países participantes en el proyecto W. In D.).

Las buenas prácticas ilustradas se han seleccionado para reflejar en lo posible la gran diversidad de experiencias (en términos de alcance, objetivos, metodologías, cobertura territorial, etc.) realizadas en países europeos, y en particular en Italia, Malta, Escocia y España.

El documento está dividido en dos secciones principales. La primera sección brinda información general acerca del contenido y la estructura de las buenas prácticas, y presenta un amplio análisis comparativo de las características principales de las buenas prácticas reunidas. La segunda sección contiene las buenas prácticas, país por país.

En lo específico, el catálogo contiene un total de 50 buenas prácticas destinadas a sostener la introducción del mainstreaming de género y/o la mayor participación de las mujeres en los procesos de desarrollo local.

Fundamentalmente, las buenas prácticas se concentran en los proyectos/políticas realizados en territorios locales de Italia, Malta, Escocia y España. En particular, se registran 7 buenas prácticas realizadas en Escocia, otras 10 en Malta, 8 realizadas en España, 15 en Italia y 10 en otros países europeos. Estas buenas prácticas son sólo una selección entre una gran cantidad de ejemplos ofrecidos por las experiencias nacionales.

Las buenas prácticas se presentan de acuerdo con un esquema común de análisis que destaca sus características principales (actores principales, cobertura territorial, cobertura financiera, beneficiarios, resultados principales, etc.), los factores de fuerza y debilidad, así como los elementos innovadores, de reproducibilidad y de sostenibilidad.

1.2 Comparación de buenas prácticas

Las buenas prácticas contenidas en este catálogo pueden ser divididas en dos categorías principales y una intermedia, dependiendo de su alcance/objetivos (ver Tabla 1):

- Buenas prácticas que sostienen la introducción del principio de integración de la perspectiva de género en los procesos locales de desarrollo.

- Buenas prácticas que sostienen la participación de las mujeres en los procesos locales de desarrollo.
- Buenas prácticas que sostienen la participación de la mujer y la introducción del principio de integración de género en los procesos locales de desarrollo.

En los dos párrafos siguientes se analizan y cotejan las dos categorías principales en sus características esenciales. La tercera categoría (intermedia), en cambio, no es analizada ya que sus características esenciales pueden asimilarse a las dos primeras.

TABLA 1

Lista de buenas prácticas por alcance general y por país

País	Introducción del PRINCIPIO de Mainstreaming de Género (GM) en los procesos locales de desarrollo	Apoyo a la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES en los procesos locales de desarrollo	Apoyo a la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES e introducción del PRINCIPIO de GM en los procesos locales de desarrollo
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • System Gender Friendly • Acciones de conciliación en los planes sociales locales (Ley 328/2000) • ESS.ER.CI. Contrato Social Revisado • Women - ALPNET • Women - ALPNET – 2 a ACCIÓN PILOTO • Women - ALPNET – 1 a ACCIÓN PILOTO • Análisis investigativo de los salarios para lograr la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Igualdad de Género en la composición de los organismos regionales • Red de referentes en los departamentos • Red de Redes • Red de Igualdad para el Desarrollo local • Women Agreement • Aplicación de los principios de Igualdad de Oportunidades e Integración de Género en la planificación integrada en Sardeña 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Territorial Integrado (PTI) Islas Menores • CReOinRete • Ley Regional sobre políticas de género y servicios de conciliación (Puglia)
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento Nacional para la Promoción de la Igualdad • Servicio de Empleo Público – Unidad de Géneros • Comités de igualdad • Llevar la igualdad de géneros a las Comunidades locales • Promoción de la Igualdad de Oportunidades trámite el otorgamiento de poderes • Equalabel • Servicios de cuidado de la infancia (3 buenas prácticas) 		
Escocia	<ul style="list-style-type: none"> • Close the Gap • Engendering Policy • Women's Fund for Scotland 	<ul style="list-style-type: none"> • Women into Business (WiB) • Women into Enterprise (WiE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Advancing Women Employability (AWE) • Work-life Balance (WLB)

País	Introducción del PRINCIPIO de Mainstreaming de Género (GM) en los procesos locales de desarrollo	Apoyo a la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES en los procesos locales de desarrollo	Apoyo a la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES e introducción del PRINCIPIO de GM en los procesos locales de desarrollo
España	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción de la perspectiva de género en la Ley 2/2004-Cataluña • Agentes Locales de Igualdad (ALI) • Agentes Sindicales para la Igualdad y Red • Kideitu • Ressort • Emergim 	<ul style="list-style-type: none"> • Yo Política 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerezas por la Igualdad
Otros países europeos	<ul style="list-style-type: none"> • Just GeM (Austria) • GED – Gender Equality Developers (Suecia) • Proyecto JAMKOM (Suecia) • Gepetto (Francia) • L.E.A.D. – Local Equality Agencies Development (Italia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Women’s Enterprise Agency (Finlandia) • LIFT – Leadership Initiative Females in Trade unions (Irlanda) • Mentoring Makes Success (Lussemburgo) • Academia Política para la Mujer (Polonia) 	<ul style="list-style-type: none"> • W.IN.NET – W.IN.NET EU 25 (Suecia, EU)

1.2.1 Las buenas prácticas dirigidas a introducir el principio de la integración de género en los procesos locales de desarrollo

Las buenas prácticas que entran en esta categoría comprenden una amplia gama de acciones y estrategias, y pueden subdividirse conforme a los objetivos a los que apuntan. En particular, (i) un grupo de buenas prácticas está dirigido a *despertar la conciencia y crear las capacidades para la aplicación de los principios de GM e Igualdad de Géneros (GE)*, capacitando a los funcionarios públicos sobre los principios GE y los modelos GM (ver, por ejemplo, la buena práctica escocesa “Close the Gap”, la española “Agentes Locales de Igualdad”, o la austriaca “Just Gem”). (ii) El segundo grupo de buenas prácticas apunta a sostener *la igualdad de géneros en el desarrollo local, promoviendo políticas de activación de la mujer (acciones positivas)*. Fundamentalmente, estos proyectos y políticas están dirigidos a las mujeres inactivas y en paro o a los grupos desventajados (ver, por ejemplo, la maltesa “Promoting Equal Opportunities through Empowerment”, o

la española “Emergim”, o la escocesa “Advancing Women’s Employability”). Otro grupo (iii), en cambio, se refiere específicamente a acciones dirigidas a introducir infraestructuras o servicios destinados a facilitar *la conciliación del trabajo con la vida familiar* (ver el proyecto francés “Gepetto”, o la buena práctica maltesa dirigida a mejorar los servicios de asistencia a la infancia). Finalmente, hay un cuarto grupo (iv) que se dirige a *realizar la GM en la acción política* (ver los proyectos “Kiteidu” y “Ressort” en España, o las experiencias de “planificación de integración territorial” en Italia).

En general, las buenas prácticas destinadas a introducir el GM en los procesos de desarrollo local están dirigidas principalmente a las autoridades locales (funcionarios públicos, concejales) y a los funcionarios de instituciones locales como Servicios Públicos de Empleo (SPE), sindicatos, sistema educacional, etc. Las acciones positivas, en cambio, se dirigen a grupos específicos de mujeres (empleadas, paradas, inactivas).

Asimismo, los ejemplos citados en este catálogo

muestran que hay intervenciones que cubren todo el territorio nacional, así como intervenciones dirigidas (y planificadas) a nivel local (regional, provincial, o hasta áreas rurales).

Las barreras culturales, las carencias de recursos financieros y humanos, así como los períodos largos necesarios para que se hagan visibles los primeros resultados, son las debilidades principales que presenta este tipo de intervenciones. Por otra parte, estas buenas prácticas presentan diversos elementos de fuerza, que pueden identificarse con la introducción (o el fortalecimiento) de una cultura de igualdad de géneros (especialmente con la formación de “expertos de igualdad de géneros”), con la reducción de la discriminación de género, y con la introducción de métodos destinados a incluir y difundir la integración de género en la acción política local.

Los ejemplos presentados por España, Escocia,

Italia y Malta, amén de aquellos procedentes de otros países europeos, muestran aún una cantidad amplia y variada de elementos innovadores, estrechamente vinculados con el alcance y los objetivos principales de los proyectos. Abarcan las metodologías empleadas, los temas afrontados, los interesados afectados, los modelos de GM adoptados. Finalmente, todas las buenas prácticas dirigidas a fomentar la integración de género contenidas en el presente catálogo se caracterizan por sus elementos reproducibles y de sostenibilidad, lo que hace de ellas buenos ejemplos a replicar en otros contextos territoriales.

1.2.2 Las buenas prácticas dirigidas a apoyar la participación femenina en los procesos de desarrollo local

Las buenas prácticas consideradas en esta categoría son muy variadas en cuanto a alcance y objetivos, ya que se refieren a varios niveles de parti-

Características	Descripción
Objetivo(s) principal(es)	(i) Crear la conciencia y las capacidades sobre los principios de GE y GM (ii) Políticas de activación de la mujer (iii) Conciliación de políticas (iv) Aplicación de GM en la acción política
Población objetivo	Fundamentalmente políticos y funcionarios de administraciones públicas e instituciones locales, cuando se trate de la creación de capacidades y la acción política; o bien, los objetivos son categorías femeninas específicas
Cobertura territorial	Muchas buenas prácticas abarcan todo el territorio nacional; sin embargo, la gran mayoría nace de iniciativas locales y abarca, alternativamente, áreas regionales, provinciales, municipales u otras áreas específicas
Debilidades principales/ obstáculos	Los puntos débiles y los obstáculos están relacionados específicamente con los objetivos, los planteamientos, y la población objetivo. Sin embargo, también se presentan problemas recurrentes, como barreras culturales, resultados a largo plazo, carencia de recursos financieros y humanos
Elementos positivos principales	Se registran muchos elementos positivos. Fundamentalmente, tienen que ver con la difusión de los principios de GE y GM, las capacidades, los instrumentos y los métodos. Nuevos servicios ofrecidos bajo forma de infraestructuras o centros de recursos para la mujer
Elementos innovadores	Cada Buena práctica presenta uno o más elementos de innovación. Usan, alternativamente, nuevas metodologías, afrontan problemas nuevos, se dirigen a grupos nuevos o áreas locales, y conciernen servicios nuevos

participación femenina en el desarrollo local – a nivel político, institucional y económico. Por lo tanto, se pueden identificar otros tres grupos en los que clasificar las buenas prácticas seleccionadas. (i) Un grupo atañe a aquellas buenas prácticas que apuntan a *aumentar el número de mujeres en posición decisoria*, en instituciones (o firmas) públicas y/o privadas, mediante cursos de formación, medidas legales (ver, por ejemplo, la española “Yo Política”, la italiana “Ley sobre la composición en Igualdad de Géneros de los organismos regionales”, o la iniciativa irlandesa “LIFT”, para apoyar posiciones de liderazgo femenino en los sindicatos). (ii) Otro grupo de buenas prácticas se refiere al apoyo a la participación de la mujer en los procesos locales de desarrollo, *trámite la creación de redes de consulta (permanente) entre las interesadas y las elegidas locales*, con la finalidad de intercambiar buenas prácticas, dar visibilidad y desarrollar acciones sinérgicas sobre la igualdad de géneros en los procesos locales de desarrollo (ver, por ejemplo, las buenas prácticas italianas de “Red de Redes” y “Red de igualdad para el desarrollo local”). (iii) El tercer grupo de buenas prácticas fomenta la empresariedad femenina, facilitando ayuda financiera y/o servicios infraestructurales y de asesoramiento a aquellas mujeres que se propongan crear (o mejorar) iniciativas empresariales (ver, por ejemplo, los proyectos escoceses “Women into business” y “Women into enterprise”, o el finlandés “Women’s enterprise agency”).

Generalmente, las beneficiarias directas de estas políticas son grupos específicos de la población femenina. En particular, cuando el objetivo es el de fomentar la participación en los puestos decisorios, en organismos públicos o privados, los grupos objetivo son: mujeres electas, mujeres miembros de sindicatos, mujeres en posiciones directivas, etc.

En cuanto a la cobertura territorial, los ejemplos recopilados en este catálogo muestran que este tipo de intervención tiende a una orientación local, que abarca los niveles desde el regional al municipal.

Por lo que atañe a las intervenciones que apuntan a incrementar la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local, las buenas prácticas dirigidas a promover la participación de las mujeres presentan puntos débiles y elementos positivos que tienen que ver con el proyecto específico. Sin embargo, es posible identificar debilidades comunes y elementos positivos en todos los proyectos, y son: por una parte, problemas de recursos financieros; y, por la otra, la creación de redes estables de mujeres interesadas (electas, empresarias, etc.) y de servicios dedicados a la mujer.

Las buenas prácticas que respaldan la participación femenina contienen una gran variedad de elementos innovadores que varían según los temas tratados. Pasan desde el uso de modelos de formación nuevos y específicos (“mentoring models”), a sistemas novedosos y personalizados de apoyo financiero a las empresarias, a la creación de tablas de igualdad y redes estables de mujeres interesadas a nivel local para aumentar la participación de las mujeres en las políticas de desarrollo local. En lo que se refiere a la transferibilidad, en cambio, todas están caracterizadas por elementos de reproducibilidad y sostenibilidad, que hacen de ellas buenos ejemplos a adoptar en otros países.

Características	Descripción
Alcance/Objetivos principales	(i) Mujeres en posiciones decisorias (públicas/privadas) (ii) Redes, intercambio de experiencias e integración de políticas de GM (iii) Empresariado femenino
Población objetivo	Grupos específicos de mujeres, en particular cuando el objetivo sea el de promover la participación en los puestos decisorios y la creación de redes estables de mujeres interesadas en el ámbito local
Cobertura territorial	Generalmente, los proyectos están orientados localmente, a nivel regional, provincial o municipal
Debilidades/ obstáculos principales	Las debilidades y obstáculos son diferentes, ya que tienden a estar vinculados estrechamente con el alcance del proyecto. Sin embargo, los problemas más comunes son: burocracia, el mantenimiento de un alto nivel de intercomunicación, la voluntad política, así como problemas de recursos financieros
Elementos positivos principales	El elemento positivo más recurrente es la creación de redes de mujeres (electas, empresarias, en puestos decisorios)
Elementos innovadores	Como era de esperar, los elementos innovadores varían mucho en el ámbito de las buenas prácticas. Abarcan el uso de modelos de formación, la financiación de negocios vinculados a la esfera doméstica, la oferta de servicios personalizados para mujeres que participan en el desarrollo local como empresarias. La participación de las mujeres en los procesos y políticas de desarrollo local mediante la creación de nuevas redes integradas y mesas de igualdad entre las interesadas locales

Italia

La promoción de la igualdad de género en los procesos de desarrollo local: el caso italiano

SINTESIS DEL CASO DE ESTUDIO

1. El contexto socio-económico

La población

El envejecimiento de la población y la presencia creciente de ciudadanos extranjeros son los fenómenos que han contribuido más al cambio demográfico y social de Italia en los últimos años.

Italia es uno de los países con mayor **envejecimiento** del mundo, a raíz de los incrementos progresivos de la esperanza de vida (la edad media ronda los 43 años y la relación entre generaciones viejas y jóvenes es de 141%). Además, dicho proceso afecta a un segmento de la población cada vez más constituido por mujeres que, gracias a su mayor longevidad respecto a los hombres, representan la cuota más importante del creciente contingente de ancianos (58,8%).

El número de **extranjeros** respecto a la población total se calcula en 5 extranjeros cada 100 personas residentes, y resulta en aumento con relación al año 2005 (4,5 extranjeros por 100 residentes).

El envejecimiento progresivo de la población es el resultado de la prolongación de la vida media de las personas, pero también de cambios en los comportamientos reproductivos. En efecto, las mujeres más jóvenes y en edad reproductora tienden a retrasar la maternidad. Al mismo tiempo, Italia es uno de los países con los niveles más

bajos de fecundidad (en 2006, el promedio de hijos por mujer se ha calculado en 1,35).

El mercado laboral

Uno de los aspectos principales a los que debe apuntar Italia en el futuro próximo es el respaldo a la participación, femenina sobre todo, en el mercado laboral.

En 2006, el **índice de actividad** femenina fue del 50,8%, respecto al 74,6% de la masculina. Por lo tanto, la cuota de mujeres inactivas todavía es elevada, lo que delata la presencia de una interesante porción de potencial fuerza laboral a activar, para sostener los niveles de empleo y responder a los crecientes problemas entre demanda y oferta de trabajo, también desde un punto de vista meramente cuantitativo. Como sea, el desfase de género, o *gender gap*, sigue siendo un elemento estructurante en el perfil de la participación en el mercado laboral italiano.

Los índices de participación femenina comienzan a disminuir antes que los masculinos, y revelan la presencia de problemáticas de conciliación que frenan la propensión a participar. Asimismo, la decisión de abandonar el mercado laboral parece ser una tendencia irreversible, si consideramos que los índices de participación femenina después de los 35 años se reducen progresivamente. En estos últimos años, las mujeres han dado un

impulso notable al crecimiento del empleo. El **índice de empleo** femenino ha aumentado en 8 puntos en los últimos 10 años, llegando al 46,3% en 2006, pero es aún en 14 puntos inferior al masculino. En cuanto a los últimos 5 años, la tasa de empleo de las mujeres ha seguido aumentando, frente a una sustancial estabilidad del empleo masculino.

El aumento del empleo femenino se ha caracterizado sobre todo como un fenómeno de “**terciarización**”. En efecto, el aumento del empleo femenino se ha concentrado en sectores como la salud, la educación y los servicios en general. Ello se explica con que gran parte de los servicios sociales y personales no son sino la profesionalización de actividades que antaño se desempeñaban exclusivamente en el ámbito familiar, y que hoy ejercen las mujeres bajo forma de trabajo.

En general, la población femenina tiene una condición **menos estable** en el mercado laboral (la cuota de mujeres empleadas con contrato de duración determinada respecto al empleo con contrato indefinido es del 14,7%, contra el 10,5% de los hombres, según datos de 2005). El empleo femenino, además, está muy caracterizado por formas de trabajo a **tiempo parcial**.

En Italia también se dio un cambio significativo en el perfil de los trabajadores autónomos, y en particular entre las mujeres. En efecto, en la década 1993-2003 se modificó la relación de las diversas posiciones profesionales en el sector del trabajo autónomo, femenino sobre todo, determinando novedades importantes en el perfil de las trabajadoras independientes.

En primer lugar, el perfil se ha modificado a raíz del notable aumento de las empresarias (las empresarias, sin embargo, representan el 0,8% del empleo femenino total, contra el 2,3% de los hombres) y también por el importante aumento de profesionales, más que duplicadas en la década en objeto. De cualquier modo, persisten grandes diferencias de género en la búsqueda de empleo. El **índice de paro**, aún disminuyendo constante-

mente para ambos sexos en los últimos años, todavía es mayor en 3,4 puntos para las mujeres respecto a los hombres. En 2006, en efecto, el índice de paro femenino fue de 8,8%, frente al 5,4% de los varones.

Un último elemento de análisis de las características del empleo femenino lo representa la condición salarial (*gender pay gap*).

La existencia de una diferencia de retribución entre hombres y mujeres es una característica sistemática en los mercados laborales de todo el mundo, y también en Italia.

Esta diferencia retributiva entre hombres y mujeres se debe, por una parte, a la composición del empleo femenino, más concentrado en puestos con baja retribución, y, por la otra, a un trato desfavorable de las mujeres también en caso de igualdad de empleo.

La participación política y el proceso decisorio

En el ámbito de la representación política, nacional y local, y en general en las posiciones decisorias, tanto en el sector público como en el privado, las mujeres están muy poco representadas.

Los datos relativos a la presencia de mujeres en el Parlamento italiano (Cámara de los Diputados) en la legislatura actual registran la presencia de 108 mujeres, eso es el 17% del total. El promedio europeo es de aproximadamente 23%, e Italia ocupa el 18º puesto en la Europa de los 27, mientras que en el Parlamento europeo las mujeres representan más del 30% de sus miembros.

2. El contexto institucional y normativo

Igualdad de oportunidades y desarrollo local

La posibilidad de incluir objetivos de igualdad de oportunidades en el tema del desarrollo local cho-

ca con la difícil definición de este área de intervención, tanto por la multiplicidad de acepciones de las que puede ser objeto como por la variedad de políticas que pueden concurrir en su promoción. La característica de las políticas de desarrollo local es la de ser políticas por diversas acciones e intervenciones, cada una “perteneciente” a los distintos ámbitos de política a realizar a nivel local. Además, conforme a la tradición italiana, el diseño de acciones de desarrollo local es muy diferenciado y es fruto de diversas experiencias piloto basadas en un planteamiento de tipo *bottom-up*, lo que dificulta la tarea de establecer una definición unívoca.

El camino del desarrollo económico italiano se distingue por su marcado carácter de diferenciación territorial: la idea de desarrollo económico está vinculada estrechamente con la capacidad del territorio de producir riqueza. Los numerosos estudios sobre este tema – desde el análisis de los distritos industriales hasta los análisis más recientes sobre los sistemas productivos locales – han puesto de relieve que la prosperidad de una economía está vinculada no sólo con la competitividad de las empresas, sino también con la competitividad del territorio y, por ende, con los denominados factores “relacionales” propios de las realidades locales (la confianza en las relaciones entre protagonistas económicos, institucionales, sociales, amén de compartir normas y valores) que se sintetizan en el concepto de capital social¹.

El fenómeno de los distritos industriales abrió camino a una nueva política económica dirigida no sólo a los aparatos productivos sino también al medio social y humano en el que éstos se sitúan,

aunque la intervención pública en el sector se concretó a partir de los '90 con las herramientas desarrolladas en el contexto de la que se dio en llamar *programación negociada*. La idea básica de la programación negociada es la de determinar el desarrollo arrancando desde las exigencias concretas de la colectividad, de forma que las fuerzas sociales y económicas puedan tener un papel activo en los proyectos de desarrollo del territorio, conforme a un enfoque ascendente, o “bottom up”.

Al mismo tiempo, en Italia se desarrolló un sistema normativo articulado de tutela de la igualdad y de respaldo y promoción de las políticas de igualdad de oportunidades, que sienta las bases y facilita instrumentos útiles para promover la integración de la perspectiva de género en las iniciativas destinadas a sostener el desarrollo social y la participación de la mujer en los procesos de definición y realización de las intervenciones. A partir del principio de igualdad la evolución del sistema normativo italiano refleja el cambio de perspectiva que se dio en el país en cuanto a la consideración de las cuestiones relativas a la mujer: desde las normas que apuntaban a la eliminación de los obstáculos jurídicos, se pasó a la afirmación del principio de igualdad entre los dos sexos, hasta llegar a la definición de las “políticas de género” actuales, con vistas a la promoción de la participación plena y efectiva de la mujer en la vida política, social y económica.

Pese a ello, una de las características de la realidad italiana es la persistencia de la diferencia objetiva entre un corpus normativo rico y avanzado, en tema de igualdad de oportunidades, y la

¹ El capital social puede considerarse como el esquema de relaciones entre los actores que facilitan el logro de interacciones cooperativas, reduciendo los comportamientos oportunistas y consolidando las relaciones de confianza.

situación real de la mujer en Italia, en particular en lo que atañe a la composición por géneros de los diversos niveles político-institucionales y a la cantidad y calidad de la presencia femenina en la vida económica y productiva del país.

El proceso de descentralización institucional, y, en particular, la reforma del Título V de la Constitución italiana, han contribuido a definir un modelo de gobernanza de las políticas de desarrollo y de las políticas de género cada vez más enfocado a nivel local. Se han ampliado las potencialidades de gobierno del sistema económico por parte de las Regiones/Provincias Autónomas, a las que, al mismo tiempo, se ha confiado la tarea de eliminar “cualquier obstáculo que impida la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida social, cultural y económica” y de promover “la igualdad de acceso para mujeres y hombres a los cargos electivos”.

En este escenario, la programación comunitaria 2000-2006 brindó la oportunidad para experimentar formas concretas de integración entre las políticas de apoyo al desarrollo local y las políticas de igualdad de oportunidades, en un marco programático estructurado y definido, tanto en sus objetivos como en las modalidades de intervención. En efecto, los Reglamentos comunitarios 2000-2006 contemplan la integración y promoción del desarrollo “desde abajo” como uno de los principios fundamentales en los que se deben inspirar los programas e intervenciones co-financiados, mientras sancionan la adopción del principio de igualdad de oportunidades como prioridad transversal en el ciclo de programación. Los procesos de concertación del desarrollo con las partes sociales han sido reforzados y legitimados también por la programación de los fondos estructurales, que señala al partenariado social como modalidad de concertación del desarrollo regional a través de los fondos estructurales. Contemplar el partenariado social en un enfoque de concertación es particularmente interesante para los fines de la integración del género en las iniciativas de desarrollo, ya que ha abierto el camino a una participación activa de sujetos/organismos represen-

tativos de “intereses de género” a fin de promover un desarrollo local equilibrado desde el punto de vista del género y orientado al bienestar de la colectividad.

La previsión de una unitariedad programática de la política regional nacional y comunitaria para el periodo 2007-2013 ofrece oportunidades interesantes para la integración de género en el conjunto de las actividades dirigidas al desarrollo económico del país, con base en las nuevas disposiciones comunitarias en tema de igualdad de oportunidades y principios de no discriminación, y en las experiencias realizadas durante la pasada programación.

3. Desarrollo local y género: algunas “buenas prácticas” que se entrelazan con estos temas

Conforme a los objetivos del proyecto W. In D. se han seleccionado algunos proyectos/iniciativas que ya han experimentado o están experimentando prácticas de conciliación entre aspectos de género y aspectos más vinculados con el desarrollo local. Se trata de iniciativas extremadamente interesantes y novedosas sobre todo desde el punto de vista del estudio de nuevos patrones de gobernanza y de servicios integrados para el desarrollo social y económico de un territorio y de su población, compuesta por hombres y mujeres. Además, estas iniciativas representan una realidad difusa y capilar en el entero territorio, y atañen de forma homogénea a realidades locales del norte, del centro y del sur de Italia. Un importante aporte para el proyecto y la realización de estos tipos de intervención lo ha proporcionado la programación comunitaria que, sobre todo por medio del FSE, ha estimulado formas de proyecto integrado a favor del desarrollo y una atención particular por los procesos y políticas de género y de igualdad de oportunidades.

Las iniciativas seleccionadas se refieren a las dos claves que contempla el proyecto W. In D., o sea:

- la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo local, incluyendo también aquellos que favorecen la participación política femenina en los diversos niveles, así como la participación en seno a estructuras/instituciones formalmente destinadas a activar acciones de desarrollo del territorio;
- la presencia de la óptica de género en aquellos proyectos e iniciativas que, en distintos grados y niveles, pueden favorecer un desarrollo local orientado al género (*gender oriented*).

Los proyectos y las iniciativas que apuntan a sostener la participación de la mujer en los procesos de desarrollo local. Se trata de experiencias que, en su mayoría, permiten o han permitido experimentar patrones de gobierno del territorio que han contribuido fuertemente en la constitución de redes de actores locales en las que la presencia femenina entra no como variable accesoria sino como elemento constituyente, favoreciendo y acelerando al mismo tiempo los procesos de integración de la óptica de género en las prácticas y en los proyectos expresados o a expresar.

Los proyectos y las iniciativas que apuntan a sostener la introducción del principio de integración de género (*gender mainstreaming*) en los procesos y programas de desarrollo local. Se trata de prácticas que fomentan el diseño, la realización y la difusión de estructuras físicas capaces de sostener la igualdad de oportunidades de género en los diversos territorios (Centros de recursos, Agencias de conciliación, etc.). Son experiencias que incrementan la visibilidad y el reconocimiento en el territorio, y obran directa y localmente con la población sobre temas específicos. En el caso italiano se trata, en general, del aumento del empleo femenino, del apoyo a la empresa femenina, o de reflexiones y acciones sobre temáticas específicas, como la de la conciliación entre vida familiar y vida laboral y la cuestión de los tiempos en las ciudades. A éstas se añaden prácticas que inducen a reflexiones sobre campos específicos (como, por ejemplo, la industria privada o las confederaciones sindicales) y temas específicos (el avance

de carrera, la retribución o la conciliación, por ejemplo).

Proyectividad integrada. Se trata de otra categoría de experiencias, caracterizada por la estrecha interconexión de ambos aspectos. En este caso, son experiencias complejas y articuladas, desarrolladas por determinados territorios en conjunto y por etapas a fin de favorecer la presencia de la mujer en los organismos decisorios del territorio, con atención a la introducción de elementos de género en seno a los proyectos. En este caso, nos referimos a las experiencias de algunas regiones del sur de Italia que, durante la programación comunitaria 2000-2006, pusieron en marcha una serie de acciones de gran envergadura con el uso de instrumentos específicos para la promoción/activación de acciones de desarrollo local en los territorios, como el proyecto integrado y negociado, con atención por los posibles impactos y las modalidades que permitan la introducción del principio de género también en estos instrumentos.

4. Escenarios y perspectivas

Los análisis presentados en el caso en estudio, tanto los que se refieren al contexto socio-económico e institucional-político como los relativos a las iniciativas y prácticas censadas, ofrecen un escenario extremadamente interesante y en fermento que, aún en ausencia de normas y medidas ad hoc que contemplen la integración de las políticas de género con las intervenciones de desarrollo local, ha permitido dar vida a importantes experimentaciones. Los resultados logrados han sido muchos y considerables, aunque una situación real de igualdad de oportunidades de género en la vida diaria todavía resulta socavada por el hecho que, en la práctica, hombres y mujeres no logran gozar de los mismos derechos. La persistente infrarepresentación de la mujer en muchos sectores, desde el mercado laboral hasta la esfera social y política, demuestra que en Italia todavía persisten desigualdades estructurales de género.

Precisamente por esto, es fuerte y constante el compromiso italiano a actuar en esos sectores, con el importante aporte de la Comunidad que, mediante sus estrategias de programación, ha estimulado profundamente la atención por ciertos conceptos clave del desarrollo realizado con una óptica de género. Es innegable que el desarrollo de este tipo de estrategia requiere tiempo, pero el periodo de programación que acaba de concluirse se ha caracterizado por ser particularmente crucial para la evolución de políticas y planteamientos de género y para la eliminación de los muchos obstáculos todavía presentes en su realización. Recordando también el énfasis acordado tanto a nivel europeo como a nivel nacional al concepto de buena gobernanza, donde la descentralización de la política y el concepto de subsidiariedad está adquiriendo un papel cada vez más importante. En este marco, los objetivos de igualdad de hombres y mujeres pueden ser perseguidos a través de una integración eficaz de las políticas adoptadas a nivel central con las regionales y locales.

Por cierto, todavía es preciso esperar que estas prácticas sean institucionalizadas mediante reglamentos de procedimiento y administrativos. En efecto, pese a la innegable evolución, todavía persisten obstáculos, tanto en la fase de ideación y programación de las políticas como en la de su aplicación. Todavía hay grandes dificultades en cuanto a la opción temática: en efecto, pasar de un simple enfoque de análisis sobre la “condición femenina” a una “perspectiva de género” más compleja, en todos los aspectos y en todas las políticas, implica pasar de un objeto de estudio específico y definido a una forma distinta de planteamiento de programas y políticas en los que los aspectos de género se convierten en elemento esencial. La promoción de un desarrollo económico “sensible” al género depende en gran medida de la adopción de estrategias integradas en el territorio que apunten a promover empleo, producción y servicios territoriales destinados a acrecentar el bienestar y la calidad de la vida de hombres y mujeres. Programar de acuerdo con una óptica de género, así como utilizar métodos e ins-

trumentos específicos, requiere el desarrollo de conciencia y capacidades en la cultura administrativa y tomas de posición específicas, también de tipo político.

Buenas Prácticas en Italia

Nombre/título de la BP	Rete delle reti (Red de redes)
Actores principales	UPI, Unión de las Provincias Italianas
Cobertura territorial	Territorio nacional
Cobertura financiera	Financiación europea en el marco del año europeo de igualdad de oportunidades para todos
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La Consulta per le Pari Opportunità (Órgano colegiado de igualdad de oportunidades) de UPI (Unión de las Provincias Italianas) fue establecida en 2005. Este órgano trabaja en ámbito nacional, con el Departamento para los Derechos y la Igualdad de Oportunidades y otros organismos de fomento de las políticas de género, a fin de garantizar una programación lo más posible integrada en todo el País; en ámbito local, está comprometida en devolver a los territorios su capacidad dialéctica. Entre sus objetivos principales, la Consulta tiene el de favorecer el incremento del número de mujeres candidatas y elegidas en los comicios políticos.</p> <p>La Red de Redes se ha constituido con los siguientes propósitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones sinérgicas entre las Provincias en el tema de las políticas de género • Respalda y acompañar las realidades aún inactivas en este terreno; • Acelerar y dar visibilidad a los procesos de mainstreaming de género en cada gobierno, en el sistema provincial y en UPI.
Resultados y productos principales	<p>Las asambleas anuales de las mujeres elegidas brindan la oportunidad de proyectar y desarrollar nuevas estrategias para el desarrollo de políticas de género. En la última asamblea nacional de las mujeres también se lanzó la Rete delle Reti (la Red de Redes), y se presentó un primer estudio de la situación y las dinámicas en trámite. La Rete delle Reti ha realizado el primer censo de los proyectos centrados en políticas de género, y su resultado se utilizará para realizar un Observatorio permanente sobre las buenas prácticas a fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar y dar a conocer las iniciativas relativas a las políticas de género desarrolladas por las diversas diputaciones provinciales; • Favorecer la transferencia y la difusión de experiencias y competencias entre administraciones; • Mejorar las capacidades de acción de los funcionarios y de las administradoras, mediante circulación emulativa de los conocimientos; • Poner en marcha la construcción de una “comunidad de prácticas” en los temas del mainstreaming de género. <p>El producto principal es el portal web Rete delle Reti, mediante el cual es posible difundir y desarrollar el conocimiento sobre las experiencias y los proyectos en desarrollo en el territorio nacional.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>El obstáculo principal para la realización de las actividades previstas es la dificultad a la hora de mantener un nivel elevado de comunicación e información dentro de la Red de Provincias, porque la estructura y las herramientas de comunicación, como también el conocimiento de lo que producía el territorio en materia de igualdad de oportunidades, casi no existían en las Provincias.</p>

Principales elementos positivos	<p>El proyecto aparece muy interesante en la medida en que responde a los objetivos contenidos en la hoja de ruta, en que destaca la necesidad de mejorar, a escala local, los procesos de ‘Equal opportunities governance’ (equality governance) mediante el fortalecimiento de las redes, la mejora de las competencias de los entes públicos, la valoración de las experiencias y el intercambio de buenas prácticas, el incremento de la información y la participación.</p> <p>Los elementos principales son la creación de la Red de Provincias para intercambiar información sobre las experiencias de igualdad de oportunidades y de género en el territorio.</p> <p>En segundo lugar, ello permitió conocer, evaluar y difundir muchas experiencias en las que están ricos los territorios.</p>
Elementos innovadores	<p>La Rete delle Reti representa la primera estructura permanente de consulta de las redes de igualdad de oportunidades existentes en las provincias del territorio italiano.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La creación de una red entre estructuras similares y con objetivos comunes es una condición imprescindible para desarrollar las actividades previstas, y representa tanto un supuesto como un objetivo.</p> <p>En segundo lugar, la Red tuvo éxito también gracias a la fuerte voluntad política de la Asamblea de las mujeres elegidas, establecida en el seno de UPI.</p> <p>Una experiencia parecida en ámbito local (la Rete delle Donne [Red de mujeres] realizada en la Provincia de Milán con el fin de que ayuntamientos y diputación provincial intercambiaran proyectos y experiencias en ámbito de género) ha sido fundamental para la difusión de la experiencia en todo el territorio nacional. Así que el éxito de la Buena Práctica a nivel nacional posibilitó su duplicación.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>La existencia permanente de una Red, con actividades periódicas y constantes intercambios de información y comunicación es la condición primordial para que la actividad de estudio, difusión y valoración de proyectos y experiencias de igualdad de oportunidades pueda seguir en el tiempo.</p> <p>Para ello, primeramente hace falta que los sujetos de la Red se encuentren periódicamente y constantemente.</p> <p>A fin de alimentar la información y la comunicación dentro y fuera de la Red es también importante seguir constantemente los proyectos y sus resultados, sobre todo para que la actividad de información y comunicación en el territorio difunda el trabajo de la misma Red.</p> <p>Por último, es fundamental seguir adelante con la actividad de formación política y técnica de los funcionarios encargados de igualdad de oportunidades en las administraciones públicas.</p>

Nombre/título de la BP	Rete di parità nello sviluppo sociale (Red de paridad en el desarrollo local)
Actores principales	Diputación provincial de Turín, Acuerdos territoriales de la Provincia (nº 8)
Cobertura territorial	Provincia de Turín
Cobertura financiera	Fondos estructurales y recursos propios
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>“ Rete di Parità nello Sviluppo Locale” (“Equality Network for Local Development”) es el proyecto que en 2002 la Provincia de Turín puso en marcha a fin de promover y difundir entre los actores del desarrollo local los conceptos de igualdad de oportunidades y mainstreaming de género.</p> <p>En los acuerdos territoriales en materia de igualdad, la Red de paridad reúne a entes, instituciones y organizaciones, proponiéndose como modelo de actuación para integrar sistemáticamente situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres con las decisiones que atañen al desarrollo social y económico del territorio (mainstreaming de género).</p> <p>Los objetivos del proyecto están confiados a comités de paridad en el seno de los ocho Acuerdos Territoriales de la Provincia de Turín, y apuntan a promover una estrategia de trabajo que individúe a un referente por cada acuerdo para que desempeñe su papel en la creación de la red.</p> <p>En 2002, el proyecto individuó las acciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover la difusión y el conocimiento de los asuntos relativos a la igualdad de oportunidades entre los actores del desarrollo local desde una perspectiva de mainstreaming de género; • favorecer la puesta en red de los proyectos y de las acciones que cada territorio esté desarrollando para su mayor difusión e integración sinérgica; • individuar, respaldar y poner en red a un/una referente por cada territorio y una por la ciudad de Turín, integrados con los Entes de Igualdad provinciales. <p>La creación de comités de paridad permitió, a principios de 2003, crear el Comité de la Red de Igualdad, que empezó a reunirse regularmente en la sede provincial de Turín. La idea de la Red de Paridad era que la sostenibilidad de género podía abarcar todos los temas conectados con las políticas de igualdad de oportunidades (conciliación, nueva organización del trabajo, empresas femeninas, formación profesional y continua, participación en la vida política, acceso al mercado laboral y ascenso en la carrera, responsabilidad social de las empresas, nuevas tecnologías), sin agotarse en ninguno de ellos, y con mayores profundizaciones a lo largo del año.</p> <p>En este marco, se individuaron 3 temas para profundizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Responsabilidad Social Corporativa; - la formación como herramienta para promover una nueva cultura de igualdad de oportunidades; - las nuevas tecnologías como herramienta para promover una nueva organización del trabajo coherente con las necesidades de las mujeres. <p>Además, el proyecto propuso involucrar, para extender la red, todos los proyectos financiados en el marco del Eje E del Fondo Social Europeo en la Provincia de Turín, con el objetivo de favorecer el intercambio y la transferencia de competencias y experiencias, y también aclarar el tamaño de la estructura y de los recursos (humanos / económicos) empleados.</p>

	<p>La experiencia de la Red de Paridad durante esta temporada fue difundida más allá del territorio provincial, y esto aportó nuevo impulso a las actividades de la misma Red. El Departamento de Igualdad de Oportunidades de la Provincia de Turín optó por continuar la actividad de la Red en 2004 y 2005.</p> <p>Toda la información y todas las noticias útiles a la Red están disponibles en el sitio Internet del proyecto www.retediparita.it, que hace de este material una herramienta útil al servicio de los participantes en la Red.</p> <p>Además, se activó un servicio de newsletter periódica para avivar el debate sobre los temas de interés. Entre ellos, una atención especial se dedicó a la oportunidad de financiación de los fondos comunitarios, y a un estudio detallado de la nueva programación 2007-2013, porque el compromiso en la igualdad de oportunidades sigue siendo una prioridad relevante y transversal a toda la acción de desarrollo local.</p>
<p>Resultados y productos principales</p>	<p>A fin de concretar la acción de mainstreaming de género en el desarrollo local, el proyecto realizó los Comités de Paridad, o respaldó sus actividades.</p> <p>Gracias a dichos comités, se establecieron objetivos y orientaciones para estructurar y colocar a los grupos de trabajo en el marco de las experiencias de programación negociada. Para impulsar la iniciativa, el proyecto propuso a cada grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interpretar el Comité de Paridad como si fuera un nuevo actor colectivo, en que se reconocen todas las organizaciones, los entes y las instituciones que protagonizan el desarrollo local y la promoción de las políticas de paridad e igualdad de oportunidades, con el objetivo estratégico de integrar sistemáticamente situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas (mainstreaming de género). Para que el Comité de Paridad sea un actor colectivo no basta conjuntar a los actores socio-económicos del territorio, sino es preciso crear o individuar una identidad colectiva mediante el fortalecimiento de las relaciones interiores, y la gestión de las relaciones exteriores. Por lo tanto hace falta una verdadera red de relaciones que incida en las decisiones en materia de desarrollo social y económico del territorio; - individuar a un/una referente, delegado/a que participe en las reuniones del comité de concertación para impulsar la adopción del enfoque del mismo comité en todas las decisiones/debates sobre proyectos de desarrollo local y desarrollo sostenible del territorio; - convertirse en el catalizador de las iniciativas en el tema de la paridad e igualdad de oportunidades en ámbito local, no para anularlas en un proyecto común, sino para destacar sus características, peculiaridades y métodos, y contribuir a capitalizar y difundir las buenas prácticas experimentadas y las herramientas adquiridas; - protagonizar la creación de la Red de Paridad en ámbito provincial.
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Hasta ahora no se ha encontrado ninguna dificultad en el desarrollo de las actividades previstas por el proyecto.</p>

Principales elementos positivos	<p>El elemento más exitoso es la capacidad de transformar un proyecto de duración determinada en un plan permanente y duradero de coordinación de todos los actores locales (sujetos públicos, agentes sociales) en las iniciativas de desarrollo local y de igualdad de género.</p> <p>La consolidación de la red se debe principalmente a la fuerte voluntad política (en ámbito provincial, al Concejal de Igualdad de Oportunidades), y a la sensibilidad de la estructura administrativa de apoyo, en especial en el seno de la misma Diputación. La red de relaciones producida por los Comités de Paridad presentes en los Acuerdos territoriales permitió a los actores colaborar de forma eficaz, y también aumentar la confianza recíproca, sobre todo a nivel personal.</p> <p>Otro factor de éxito de la Red fue la difusión y socialización, en el marco de las actividades financiadas en el ámbito del Eje E del Fondo Social Europeo, de todos los proyectos que los actores presentaron a la red. Ello ha permitido, por un lado, crear una precondition para desarrollar futuras colaboraciones, y por el otro, conseguir un resultado concreto en materia de transferencia de competencias y experiencias.</p>
Elementos innovadores	<p>Con un número tan elevado de iniciativas (8 acuerdos territoriales), y en un territorio tan extenso, la Red es el único experimento de colaboración y coordinación entre los actores del desarrollo local.</p> <p>La consolidación de las redes relacionales, desde la experiencia de los Comités de Paridad y no sólo, representa un elemento novedoso en materia de políticas de desarrollo local desde una perspectiva de género.</p> <p>Además, la Red permitió poner en marcha una actividad de estudio de las necesidades de desarrollo local desde una perspectiva de género, con el resultado concreto de anticipar dificultades y problemas, y también posibles respuestas.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>El elemento clave para lograr una experiencia parecida a la de la Red es poner en marcha, también a partir de proyectos de duración específica, una red de relaciones locales entre los actores del desarrollo local. La presencia de organismos de igualdad en los Acuerdos Territoriales, u otras herramientas de programación, aunque no estén previstos, permite consolidar las redes de relaciones, que luego pueden extenderse a otros proyectos.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Todo factor duplicable indicado también representa un requisito de sostenibilidad para las actividades.</p> <p>La persistencia de una Red, en especial entre entes locales y asociaciones de sector, con actividades periódicas y constantes, e intercambio de información y comunicación, es una condición imprescindible para desarrollar actividades parecidas a las previstas en el proyecto.</p> <p>En materia de igualdad de oportunidades, son especialmente importantes la presencia y la difusión de competencias profesionales en el sector público.</p>

Nombre/ título de la BP	WOMEN-ALPnet
Actores principales	Provincia de Lecco (socio líder), Provincia Autónoma de Trento
Cobertura territorial	El territorio perteneciente a la provincia de Lecco y a la Provincia Autónoma de Trento
Cobertura financiera	Cofinanciado por la Iniciativa Comunitaria INTERREG III B programa “Espacio Alpino”
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto Women-Alpnet se basa en la suposición que la participación activa de las mujeres en los procesos de desarrollo económico local depende de por lo menos cuatro factores esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la posibilidad de acceder a la información; • la posibilidad de acceder a los recursos; • la oportunidad de crear una red de desarrollo profesional individual (ampliando de tal manera las opciones de carrera profesional y superando los factores de discriminación y de creación de estereotipos); • el desarrollo de acciones de mainstreaming de género que estén caracterizadas por una fuerte cooperación a nivel institucional y socioeconómico. <p>La condición de la mujer en el Espacio Alpino sufre el influjo de las desigualdades económicas y territoriales típicas de la zona que, sin embargo, se hacen más marcadas a escala reducida, haciéndose aún más evidentes en las zonas rurales peri-alpinas y en las áreas montañosas más desfavorecidas. Estas áreas están mal conectadas con los centros urbanos, corren el riesgo de despoblarse por la falta de servicios, tienen un mercado laboral muy restringido, a menudo ligado al trabajo de temporada, y su población tiene un poder económico muy débil. En estas zonas la tasa de empleo femenino es inferior respecto al masculino y las mujeres están menos integradas en los sectores económicos tradicionales y, cuando trabajan, lo hacen a tiempo parcial o en empleos muy mal pagados.</p> <p>Con el fin de contrarrestar la situación y para promover el desarrollo total de las habilidades y de la potencialidad femenina, muchas regiones pertenecientes al “Espacio Alpino”, han creado en los últimos años un “Centro de Recursos para Mujeres” que es considerado un verdadero acervo comunitario.</p> <p>El proyecto Women-ALPnet promueve la colaboración entre los “Centros de Recursos para Mujeres” del Espacio Alpino con la finalidad de desarrollar enfoques comunes, experimentar servicios y aplicar iniciativas innovadoras encaminadas a promover la participación total de la población femenina, de las zonas rurales, en la vida social y económica.</p> <p>El objetivo final es el de ofrecer asistencia técnica y apoyo especializado a las mujeres, permitiéndoles acceder de manera igualitaria a los recursos locales y regionales. Al mismo tiempo, el proyecto tiene la finalidad de promover la colaboración con un enfoque de género entre los actores públicos y privados del desarrollo local.</p> <p>Con el fin de aplicar una participación activa de las mujeres en el desarrollo local y para reforzar la cooperación entre los actores públicos y privados del desarrollo local, la asociación de Women-ALPnet se ha comprometido en numerosas actividades y ha desarrollado una serie de herramientas. Por ejemplo, en Italia, se han puesto en marcha 2 Acciones Piloto territoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Italia-Lecco - “Desarrollo de una red para la promoción del empleo y de la empresarialidad femenina”

	<ul style="list-style-type: none"> • Italia-Trento - “Un modelo de ‘Centro de Recursos Virtuales’ para promover la participación femenina en el desarrollo local”
Resultados y productos principales	Ver acciones piloto
Principales debilidades y obstáculos	Ver acciones piloto
Principales elementos positivos	Ver acciones piloto
Elementos innovadores	Ver acciones piloto
Elementos de reproducibilidad	Ver acciones piloto
Elementos de sostenibilidad	Ver acciones piloto

Nombre/título de la BP	WOMEN-ALPnet - 1º Acción Piloto
Actores principales	Provincia de Lecco
Cobertura territorial	Territorio de la Provincia de Lecco
Cobertura financiera	Cofinanciado por la Iniciativa Comunitaria INTERREG III B programa “Espacio Alpino”
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El objetivo principal de la acción piloto es el siguiente: combinar la promoción de la igualdad de género con el desarrollo socio económico local mediante el aumento de la tasa de empleo femenino y la promoción de nuevas oportunidades laborales, refiriéndose de manera especial a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la promoción del desarrollo de una red local para el empleo, concentrándose en las necesidades laborales de las mujeres a través de la participación de una mayor representación femenina en los procesos de toma de decisiones; • al aumento de la tasa de empleo femenino en el área montañosa mediante la planificación y la puesta en marcha de nuevas empresas en ámbitos nuevos (especialmente en el sector del turismo); • la promoción y el apoyo de la participación activa de las mujeres en el desarrollo económico, especialmente a través del Centro de Recursos para Mujeres del Monasterio de “Santa Maria del Lavello”. <p>La Acción Piloto está subdividida en dos acciones separadas, a saber: 1) <i>La organización de un sistema territorial con miras al desarrollo de los servicios para el empleo bajo una perspectiva de género</i> y 2) <i>La Promoción del empleo femenino en el área alpina</i>.</p>
Resultados y productos principales	<p>Acción 1 – Organización de un sistema territorial con miras al desarrollo de los servicios para el empleo bajo una perspectiva de género.</p> <p>Esta acción fue realizada a través de dos diferentes actividades , es decir, <i>la acción territorial para la igualdad de oportunidades y el Desarrollo del Centro de Recursos para Mujeres del Monasterio de “S. Maria del Lavello”</i>, con el fin de distinguir los sujetos beneficiarios de la acción (los interlocutores sociales y los organismos locales por una parte y la población femenina por la otra).</p> <p>Acción 1ª - Acción territorial para la Igualdad de Oportunidades. <i>La acción territorial para la Igualdad de Oportunidades</i> ha sido realizada gracias a la activación de varios sujetos del territorio provincial y tomando en cuenta una serie de aspectos estrechamente vinculados con el mercado del trabajo y con los servicios preexistentes de acogida y de información para las mujeres. Después de haber identificado algunos macro temas sobre Igualdad de Oportunidades durante las reuniones con las Asociaciones femeninas locales y los Centros de Recursos, se llevaron a cabo entrevistas con el fin de identificar las necesidades de las mujeres en relación con los servicios ofrecidos por los Centros de Recursos para Mujeres.</p> <p>Gracias a la colaboración del Centro de Recursos para Mujeres, se llevaron a cabo dos cursos específicos de formación y orientación para mujeres en busca de empleo después de una licencia por maternidad o bien, desempleadas a causa de la difícil situación financiera de la Empresa. La acción se concluyó con la planificación y el desarrollo de un portal informativo, una herramienta de apoyo a la igualdad de género específico para las mujeres.</p> <p>La definición de herramientas de promoción y la utilización por parte de los operado-</p>

res de una ficha informativa para la recolección de datos personales, han permitido al Centro de Recursos para Mujeres de Lavello ofrecer servicios de acogida, información y orientación reforzando así su actividad prioritaria, es decir, la colaboración en red para ofrecer a las mujeres y a las organizaciones femeninas recursos tales como: información, contactos, aptitudes y estrategias de comunicación.

Acción 2 – Promoción del empleo femenino en el área Alpina.

Las instituciones locales (en especial la comunidad montañosa de Valsassina) han sido involucradas en actividades cuya meta es la promoción de la empresariedad femenina en el sector del turismo y su integración en la red de operadores turísticos, favoreciendo, de tal manera, el desarrollo local.

Las actividades se desarrollaron en los ámbitos en los que se considera la iniciativa femenina como un factor de desarrollo, como el turismo en la zona Alpina, por ejemplo. Las actividades se centraron en la valorización profesional de los perfiles específicos (guía turística) y la promoción de actividades receptivas (Bed&Breakfast).

Los resultados que se presentan a continuación se refieren al desarrollo económico local:

- definición de criterios, pautas, herramientas específicas para la adopción de una estrategia compartida por los diferentes sujetos involucrados en el proyecto;
- reforzamiento y desarrollo de herramientas y recursos que apoyen la participación femenina en los procesos de desarrollo local, a través de acciones de formación e intercambio de conocimientos con los territorios involucrados en el proyecto;
- ejecución, al interior de la Administración Provincial de Lecco, de una acción de mainstreaming de género con el involucramiento de varias Concejalías;
- definición de las bases para la continuación de la actividad después de la finalización del proyecto.

Los resultados que se presentan a continuación fueron logrados gracias al involucramiento directo de las mujeres residentes en el territorio provincial:

- planificación y desarrollo de un portal de información, una herramienta de apoyo a la igualdad de género, específico para las mujeres;
- realización de actividades de información (que involucraron a alrededor de 200 mujeres) y de actividades de orientación (que involucraron a más de 100 mujeres desempleadas);
- planificación e inicio de dos cursos específicos de formación y orientación para 20 mujeres en busca de empleo, después de una licencia de maternidad o de movilidad laboral;
- promoción del empresariado femenino en el área montañosa de la provincia de Lecco, a través de la participación activa de 64 mujeres que están realizando un periodo de experimentación en el sector turístico.

Principales debilidades y obstáculos

Hasta el momento no se ha identificado ningún punto débil en la realización de las actividades previstas por el proyecto.

Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y realización de una colaboración, basada en el género, entre los actores locales públicos/privados y las partes interesadas; • Realización de una acción de mainstreaming de género al interno de la Administración Provincial de Lecco que ha involucrado varias Concejalías.
Elementos innovadores	<p>El elemento innovador principal constituye en la metodología utilizada para realizar las actividades, que se basa en dos criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • acciones sistemáticas con el fin de involucrar actores y partes interesadas en las actividades (análisis de los problemas y de las necesidades, definición de las prioridades, programación de las actividades, monitoreo y evaluación y responsabilidad durante la realización de las actividades); • programación territorial relativa a la creación de Planes de Actividad mediante el enfoque de las necesidades en el territorio y la inclusión, por ejemplo de Women ALP-net, en los Planes de los proyectos públicos.
Elementos de reproducibilidad	<p>El modelo territorial puede ser trasladado a otros territorios tomando en cuenta sus características específicas. Sin embargo, para poder trasladar la metodología y los criterios utilizados en la Acción Piloto es necesario lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizar y apoyar una red de actores claves (sector público y privado) a nivel local que estén involucrados en las actividades de desarrollo social y económico; • realizar una acción sistemática entre los actores y las partes interesadas; • realizar y apoyar en el tiempo una programación territorial involucrando actores y partes interesadas que gocen de habilidades y perspectivas de género.
Elementos de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Una estrecha colaboración entre redes y las actividades desempeñadas por las instituciones públicas (la Concejalía de la Provincia de Lecco en el ámbito del proyecto Women-Alpnet); • Una disponibilidad de los recursos humanos con habilidades específicas en materia de relaciones, en asuntos de género y de desarrollo local.

Nombre/título de la BP	WOMEN-ALPNET – 2º Acción Piloto
Actores principales	Provincia Autónoma de Trento
Cobertura territorial	Territorio de la Provincia Autónoma de Trento
Cobertura financiera	Cofinanciado por la Iniciativa Comunitaria INTERREG III B programa “Espacio Alpino”
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La acción piloto ha sido puesta en marcha por un grupo de trabajo interactivo (grupo piloto) formado por los operadores locales de la Provincia de Trento. El grupo fue involucrado de manera activa en la construcción de Centro Virtual de Recursos para Mujeres (“Centro Risorse Pari Opportunità”), desempeñando actividades de seguimiento y de supervisión del proyecto.</p> <p>Objetivos principales de la Acción Piloto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • planificar, crear y experimentar un modelo de Centro Virtual de Recursos para Mujeres (un sitio web inteligente); • organizar un grupo de trabajo de socios transnacionales para lograr, en bases a sus propias experiencias, un aporte de ideas creativas sobre cómo debería ser un Centro de Recursos para mujeres; • contar con la disponibilidad de un banco de datos estadísticos (“observatorio”) sobre la condición de la mujer; • ofrecer módulos de formación en línea; • proporcionar información, difusión y evaluación de los primeros resultados de la acción piloto, con el fin de verificar la capacidad de transferencia del modelo; • difundir el modelo del “Centro Risorse Pari Opportunità”, a través de la publicación de pautas o directivas.
Resultados y productos principales	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de los Servicios del Centro de Recursos “Centro Risorse Pari opportunità”; • El portal web inteligente “Centro Risorse Pari Opportunita” (www.pariopportunita.provincia.tn.it); • Las directivas o pautas de la acción piloto; • Las actas del primer seminario transnacional relativo a la acción piloto (Rovereto: presentación pública del proyecto).
Principales debilidades y obstáculos	Hasta el momento no se ha identificado ningún punto débil en la realización de las actividades previstas por el proyecto.
Principales elementos positivos	Creación de una red permanente entre, y al interior de, las instituciones locales y regionales con el fin de promover la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo a nivel local.
Elementos innovadores	<ul style="list-style-type: none"> • La elección de utilizar la tecnología informática para ofrecer servicios a los actores locales, reduciendo de tal manera el obstáculo de la distancia física en las zonas montañosas; • El involucramiento de los actores locales en las fase de diseño del proyecto y en la realización (creación de un “grupo piloto”); • El involucramiento de los socios transnacionales del proyecto Women-ALPnet, además de los miembros del grupo piloto durante la fase preparatoria (rellenando un formulario denominado “registro de los servicios ideales” en el que se indican las características de los servicios ideales que un Centro de Recursos para Mujeres debe-

	<p>ría proporcionar en relación a la utilidad de los servicios en base a su propia experiencia, a los beneficiarios ideales de los servicios (mujeres y/o actores locales) y los puntos fuertes y puntos débiles de los servicios, siempre en base a su propia experiencia.</p>
Elementos de reproducibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Creación y apoyo de una red de actores y partes interesadas (del sector público y del sector privado) que participarán en la programación del Centro de Recursos para Mujeres (análisis de los problemas y de las necesidades, definición de los contenidos y servicios , planificación y actualización); • Utilización de “Directivas” específicas como herramienta de verificación de la transferibilidad del modelo en otros contextos.
Elementos de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de recursos humanos - operador en línea - para respaldar el “recurso virtual” (recolección y organización de la información, potenciamiento del sistema de gestión); • Coordinación de la red existente como fuente permanente de información y de entrada de datos.

Nombre/título de la BP	WOMEN AGREEMENT
Actores principales	Referente italiano: FIDET coop Lazio - Roma Equal Development Partnership
Cobertura territorial	Regiones Lacio, Marcas y Calabria
Cobertura financiera	Financiación EQUAL II FASE
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La actuación surge de la doble dificultad que viven las mujeres: por un lado, la de participar en el mercado laboral (a parte en esos sectores que por tradición se consideran femeninos), y por el otro, la de tener escasa representación en los lugares del poder y de toma de decisiones. Ambos problemas están conectados estrechamente con la dificultad de conciliar la dimensión laboral y la familiar.</p> <p>La estrategia de la AD apunta a crear y desarrollar condiciones favorables para concretar el principio de igualdad en el acceso al trabajo de mujeres y hombres, y también a formarlos a fin de eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres la inserción y la permanencia en el mercado laboral, o de hecho la conciliación de sus necesidades familiares y sus aspiraciones profesionales.</p> <p>En este sentido, se quieren llevar a cabo acciones que se integren con las actuaciones previstas en materia de empleo, flexibilidad, servicios para el empleo, servicios de atención a las personas, medidas de conciliación en ámbito local.</p> <p>El tema de la conciliación de la vida laboral y personal no se aborda solamente desde el punto de vista instrumental, o sea en la perspectiva de crear políticas que respondan a las diferentes necesidades individuales que las mujeres tienen en su vida, debido a determinados ciclos vitales típicamente femeninos, sino también como herramienta innovadora del sistema de producción y el tejido social, capaz de crear un sistema integrado de políticas de empleo, nuevos modelos de empresa, políticas sociales y territoriales que respondan a las necesidades subjetivas de mujeres y hombres.</p> <p>Por lo tanto, la estrategia de la AD se basa en dos grandes líneas guías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Experimentación de herramientas de gobierno territorial orientadas a la creación de una red pormenorizada de actores locales (Centros de Empleo, Comisiones de igualdad de oportunidades, entidades locales, empresas, cooperativas, diputaciones provinciales, servicios de atención a las personas) que permitan el enfoque de género y la definición de modelos innovadores de igualdad de oportunidades en el gobierno territorial y en la programación de las actuaciones. Hace falta crear herramientas metodológicas y operativas para una red estable de servicios locales que, sin juntarse, se integren de acuerdo con el principio de subsidiariedad. De esta acción tendrían que surgir una práctica de concertación entre los actores territoriales, orientada a crear protocolos de conciliación de acuerdo con las necesidades comunitarias, y la sensibilización de los actores locales públicos y privados, a fin de eliminar los prejuicios que relegan a las mujeres en papeles escasamente cualificados y retribuidos; 2) Experimentación de herramientas de paridad, para brindar a las mujeres la oportunidad de integrarse en el mercado laboral permaneciendo activas. Se quiere experimentar modelos de evaluación y certificación de las competencias informales de las mujeres para valorar, consolidar y recalificar – desde la oferta – el patrimonio de competencias informales, a veces ignoradas por las mismas mujeres, especialmente en las áreas sociales, humanísticas, y culturales; asimismo, se quiere aplicar medidas ad hoc para respaldar, motivar y orientar a las mujeres en la selección de su recorri-

	do profesional, que sean finalizadas a la autoevaluación y al empoderamiento personal en estrecha colaboración con los Centros de Empleo y la red local de servicios; esto también apunta a crear nuevos circuitos de empleabilidad para las mujeres.
Resultados y productos principales	<p>La AD quiere crear y experimentar nuevas formas de evaluación y certificación de competencias de las mujeres para favorecer su inserción laboral de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, con el propósito de aumentar la calidad y la cantidad del trabajo femenino.</p> <p>El proyecto apunta a realizar acciones positivas para conseguir los objetivos siguientes:</p> <p>A) Contrastar toda forma de segregación, directa y/o indirecta, que obstaculice la entrada o la reinserción de las mujeres en el mundo laboral;</p> <p>B) Valorar el recurso femenino en todas sus características, en especial en los sectores cultural y social;</p> <p>C) Experimentar (junto con las entidades locales, las trabajadoras, las empresas) nuevos servicios y formas de organización del tiempo y del trabajo a fin de favorecer la empleabilidad de las trabajadoras en las empresas locales, y la conciliación de su vida laboral y su vida familiar;</p> <p>D) Sensibilizar a los actores locales públicos y privados a fin de eliminar los prejuicios que relegan a la mujer en papeles escasamente cualificados y retribuidos;</p> <p>E) Mejorar las condiciones laborales y la conciliabilidad de la vida laboral y la vida personal.</p> <p>Objetivos y resultados esperados</p> <p>1) Valoración del recurso femenino: el proyecto quiere contrastar las diversas formas de segregación de género en el mercado laboral tanto público como privado, mediante un enfoque que compagine servicios sociales, formación, información y sensibilización a escala individual y sistémica a fin de favorecer las sinergias entre el mundo empresarial y corporativo, sistema formativo y sistema de servicios de cuidado de personas. Además, se quiere impulsar las potenciales competencias de las mujeres mediante la aplicación, en estrecha colaboración con los Centros de Empleo, de medidas específicas para respaldar, motivar y orientar a las mujeres en la elección profesional, finalizadas a la autoevaluación y al empoderamiento personal. También está previsto experimentar modelos de evaluación y certificación de las competencias informales para valorizar, consolidar y recalificar – desde la oferta – el patrimonio de competencias informales, a veces ignoradas por las mismas mujeres, sobre todo en el ámbito humanístico, comunicativo y social.</p> <p>2) Promoción de actuaciones para sensibilizar a los actores públicos y privados, a fin de eliminar los prejuicios que relegan a la mujer en papeles menos cualificados y retribuidos que los destinados a los hombres: se quiere fortalecer la presencia femenina en esos sectores ‘típicamente masculinos’, y luchar contra – desde la demanda –, las conductas discriminatorias mediante una acción de información y asesoramiento directo a los entes públicos y privados.</p> <p>3) Mejora de la condición del trabajo y de la conciliabilidad con la vida personal; la superación de las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de conciliar la vida profesional y la vida familiar depende principalmente de la carencia de servicios de apoyo a la parentalidad y para las necesidades de las personas trabajadoras, y</p>

también de un sistema de tiempos y horarios que sea adecuado a dichas necesidades. Esta carencia es muy fuerte en el ámbito donde se ha realizado la actuación.

Se consiguieron los **productos** siguientes:

1. Estudio del mercado laboral femenino en las Regiones de Lacio, Marcas y Calabria mediante la Recopilación legislativa nacional en materia de Igualdad de oportunidades, como producto de apoyo a la actividad de sensibilización de los actores locales públicos y privados;
2. Estudio documental de los prejuicios que relegan a la mujer en papeles escasamente cualificados y poco retribuidos, los cuales obstaculizan su entrada en el mundo del trabajo. Tal producto quiere respaldar la actividad de sensibilización de los actores locales, públicos y privados, con el objetivo de eliminar los prejuicios;
3. Mapa de los servicios territoriales para las mujeres de las Regiones de Lacio, Marcas y Calabria, como producto de apoyo para los centros de información, y también para la elaboración de un modelo de conexión de los servicios y del protocolo de red;
4. LINEAS GUIAS: Experimentación y desarrollo de un sistema de servicios e iniciativas integradas para la igualdad de género, cual producto de apoyo a la creación de la red;
5. Modelo de conexión de los servicios para crear una red de servicios sociales, formación, información y sensibilización a nivel individual y sistémico, a fin de favorecer las sinergias entre el mundo empresarial y el corporativo, sistema formativo y sistema de servicios de cuidado de personas, desde una perspectiva de igualdad de oportunidades;
6. Protocolo de red y borrador de la deliberación de adhesión de las administraciones locales.
7. Un modelo de equilibrio de las competencias dirigido en especial a las mujeres con bajo nivel de estudios y/o recorridos formativos humanísticos / sociales;
8. Herramientas de orientación para la autoevaluación y el empoderamiento personal especialmente orientadas a las mujeres que quieran volver al mundo laboral después de una larga temporada de inactividad (desempleadas de larga duración).

Principales debilidades y obstáculos

Actualmente no se ha individuado ningún elemento de debilidad en el desarrollo de las actividades del proyecto.
El proyecto presenta un leve retraso (2 meses) respecto a las previsiones iniciales.

Principales elementos positivos

Un elemento positivo del proyecto se encuentra en la voluntad de favorecer la integración de las políticas de respaldo al empleo femenino con políticas de conciliación que replantean los horarios laborales.
En segundo lugar, resultan ser muy importantes la creación y el aporte de la red de sujetos que se ha creado alrededor del proyecto, en especial por lo que concierne los entes locales y las asociaciones de categoría.
En tercer lugar, ha sido muy útil, a fin de realizar las actividades y los productos previstos, el intercambio de buenas prácticas con el partenariado internacional.
Un cuarto elemento positivo, que puede considerarse tanto un elemento estratégico como un prerequisite para la obtención de los resultados, es la territorialización de las actuaciones. Éstas, si bien difundidas en todo el territorio nacional, se desarrollaron también en territorios limitados, donde fue posible individuar más fácilmente a los sujetos para involucrarlos en la red de apoyo del proyecto. Dichos sujetos, a su vez, supieron trabajar en el territorio de forma eficaz y eficiente, contribuyendo al éxi-

	<p>to del proyecto, y al conseguimiento de los resultados.</p> <p>Para los actores involucrados, el proyecto ha conllevado la adquisición de una línea guía operacional con base en la integración y la cooperación estable de los servicios públicos con los privados, y también de un sistema flexible e personalizado de mediación laboral y conciliación con la vida familiar. Los ayuntamientos y las diputaciones provinciales que integran la red extenderán los métodos innovadores experimentados a otras funciones institucionales propias de sus estructuras, encargadas de la programación política para el desarrollo territorial. La estrategia de capitalización y difusión de la innovación se basa en la creación de un equipo de trabajo formado por los integrantes de la AD, y por todos los que se ocupen de políticas sociales, laborales, y formativas, con la tarea de estudiar y definir un modelo estable de integración y cooperación de los servicios con otros sujetos involucrados.</p>
Elementos innovadores	<p>El proyecto quiere experimentar métodos y herramientas capaces de satisfacer las necesidades de conciliación en los entes locales y sus servicios, en las asociaciones, y las organizaciones públicas y privadas. A este fin, se quiere llevar a cabo una programación del tiempo que ponga en comunicación a los centros pequeños para mejorar su capacidad de conciliación. Además, el proyecto prevé el desarrollo de modelos innovadores de evaluación y certificación de las competencias informales, especialmente de las mujeres con bajo nivel de estudios, y/o recorridos formativos humanísticos / sociales.</p> <p>Las actividades previstas también se desarrollaron en territorios donde nunca hubo actuaciones parecidas.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La creación de una red de estructuras similares, con objetivos comunes, es una condición imprescindible para llevar a cabo las actividades previstas, y representa tanto un supuesto como un objetivo.</p> <p>Segundariamente, la territorialización limitada , como ya se ha dicho, resulta ser un factor de éxito de las actividades previstas y ya realizadas.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>La presencia duradera de una Red, en especial entre entes locales y asociaciones de categoría, con actividades periódicas y constantes, intercambio de información y comunicación, es una condición imprescindible para desarrollar actividades como las que han sido ya previstas por el proyecto.</p> <p>Actividades / productos que no sean costosos para los entes locales es la segunda condición (por ejemplo, los protocolos de cooperación), pero sigue siendo necesaria la disponibilidad de recursos económicos adicionales y complementarios para que las actividades sean sostenibles en el tiempo.</p> <p>Por último, es fundamental continuar y potenciar la actividad de formación política y técnica de los funcionarios encargados de igualdad de oportunidades al interior de las administraciones públicas.</p>

Nombre/título de la BP	ESS.ER.CI. Rewritten Social Contract
Actores principales	<p>Referente italiano: cooperativa CRAMARS – Tolmezzo (UD) Equal Development Partnership Los socios del proyecto Ess.Er.Ci. son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CRAMARS (Jefe de fila y Project Leader) • Diputación provincial de Udine • Diputación provincial de Gorizia • IAL FVG • IRES FVG • FORSER Fvg • Consorzio per l'impresa sociale
Cobertura territorial	Región de Friuli-Venecia Julia
Cobertura financiera	Financiación EQUAL II FASE
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La estrategia del proyecto estriba en el replanteamiento de las reglas del “contrato social” entre mujeres y hombres, para que llegue a ser cada vez más una herramienta de compartimiento y apoyo a acciones orientadas a alcanzar una verdadera igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo principal del proyecto es difundir la perspectiva y la cultura de género en el ámbito de las empresas privadas, de los servicios sociales gestionados por privados y en la Administración Pública. En cuanto a los beneficiarios intermedios, se quiere mejorar las capacidades de los encargados de recursos humanos a la hora de manejar la diversidad, y también incrementar la oferta de servicios para los actores privados que operan en los servicios sociales. Los objetivos a favor de los beneficiarios son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la disponibilidad de los servicios de atención a las familias; • Favorecer el desarrollo profesional de las mujeres en las Pymes y la Administración Pública; • Aumentar su presencia en los lugares de toma de decisiones, y flexibilizar los servicios existentes.
Resultados y productos principales	<p>El proyecto se divide en las macrofases siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SENSIBILIZACIÓN: eventos de estudios de género • REWRITTEN SOCIAL CONTRACT: adhesiones formales al proyecto Ess.Er.Ci. • EXPERIMENTACIÓN: talleres de género • FORMACIÓN: recorridos de democracia de género • DIFUSIÓN: eventos de género <p>Fase 1: Sensibilización: eventos de estudios de género. Realización de una campaña de sensibilización social en los temas del <i>mainstreaming de género</i> que, mediante redes formales e informales, difundió los temas focales del proyecto, también permitiendo la elaboración, difusión, estructuración de los contenidos del ‘contrato social’.</p> <p>Las actividades apuntan a sensibilizar la población para que se difundan la cultura de género, los contenidos del proyecto, y las formas y procedimientos del contrato social. La primera fase de la sensibilización (que se puso en marcha en septiembre de 2005, y finalizará en junio de 2008) previó el lanzamiento del proyecto mediante encuentros y debates en el territorio. Los temas tratados versaron sobre MUJERES Y FAMI-</p>

LIA, MUJERES Y POLÍTICA, MUJERES Y TRABAJO, y también los procedimientos del Contrato Social. Se involucrarán los Comités y las Comisiones de igualdad de oportunidades existentes en el territorio.

Fase 2: REWRITTEN SOCIAL CONTRACT.

En esta fase los socios participantes en Ess.Er.Ci., sujetos de la red y otros interlocutores suscriben un documento formal, o sea el nuevo contrato social entre mujeres y hombres. Esta acción fue precedida por el lanzamiento de “El Manifiesto de igualdad de oportunidades”, donde caben todas las referencias y todos los ideales que inspiraron el proyecto. Dicho proyecto está compuesto por 2 secciones: la primera incluye todas las referencias legislativas e ideológicas en que se inspira el proyecto (artículos extraídos de la Constitución italiana, Carta de los derechos fundamentales de la UE, Convención para la eliminación de toda forma de segregación contra las mujeres CEDAW, Plataforma de acción de Pequín, Resolución de la sesión especial de la Asamblea General de la ONU Pequín+5); la segunda parte – destinada a la máxima difusión – prevé el uso de sentencias-manifiesto y eslogan caracterizados por un mensaje muy impactante. El documento se tradujo en el dialecto de Friuli y en lengua eslovena, y representa el punto de partida para dar el paso siguiente, o sea la firma del nuevo Contrato Social. El Manifiesto de Igualdad de Oportunidades fue presentado oficialmente por los socios del proyecto Ess.Er.Ci. el viernes 17 de noviembre de 2006 en el edificio donde se encuentra la Diputación provincial de Udine, y fue difundido en el territorio de la misma región. El 29 de enero de 2007, en el Teatro Nuovo Giovanni da Udine, se celebró la estipulación del Nuevo Contrato Social, frente un público de 1200 personas; participaron en el acto todos los socios del proyecto, los Entes públicos y privados, los promotores de los talleres de experimentación y sus participantes, los sujetos de la red y todos los que adhirieron a los principios del proyecto, y suscribieron públicamente su compromiso.

Fase 3: LA EXPERIMENTACIÓN: talleres de género.

La tercera fase prevé la experimentación en el terreno: tal actividad se desarrolla mediante los *talleres de género* que, según los casos tratados, individualizan y experimentan, en ámbitos diferentes, las aplicaciones de los principios del “contrato social”. Cada taller finaliza con la realización de un manual guía sobre los temas tratados.

1. TALLER ‘WORKING AND SUCCESS’ – su objetivo es consolidar la presencia femenina en los lugares de toma de decisiones en el seno de las empresas medianas o grandes del sector privado. Las empresas que participaron en el proyecto aplican las acciones positivas experimentadas con el mismo a favor de sus empleadas. El taller prevé involucrar, por un lado, a las mujeres con potenciales sobresalientes, proponiéndoles recorridos de empoderamiento; por el otro, a los responsables de recursos humanos en las empresas, sensibilizándolos en el tema del manejo de la diversidad;

2. TALLER ‘FAMILY & GENDER’S TIMES – tiempos de las mujeres, tiempos de vida y tiempos de familia: la conciliación’.

Busca las posibles y diferentes formas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar a fin de favorecer el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, y su permanencia activa. Se individuaron dos territorios en la Región FVJ, se puso en marcha un segui-

miento de las realidades territoriales, se realizó un mapeo de los servicios existentes y se empezó una investigación-encuesta en las realidades corporativas a fin de evaluar la necesidad de conciliación y experimentar actuaciones piloto; también se involucró al gobierno local, a las empresas y a los servicios con el objetivo de idear una acción sistémica basada en el estudio del mismo territorio.

El taller desarrolló también una acción para informar a los operadores sobre la literatura, la legislación y las buenas prácticas existentes.

3. TALLER 'WORKING & CAREER' – se ocupa del ascenso profesional en el ámbito del trabajo público. El taller tiene el objetivo de favorecer la inserción y la promoción, en la Administración Pública, de las mujeres en niveles y cargos jerárquicos donde están subrepresentadas, y contribuye a reequilibrar la presencia femenina en los lugares/niveles donde persiste una brecha de género. El taller se realiza mediante trabajo de grupo y reparto de cuestionarios cuyo fin es detectar la situación real, y también mediante planes de sensibilización orientados a desarrollar, en la Administración Pública, la sensibilidad necesaria para desarrollar no sólo políticas de género para el manejo de los Recursos Humanos, sino también acciones y programas (L.196/2000).

4. TALLER 'POWER & ACTIVE LIFE' tiene el objetivo de conocer los problemas de las mujeres que participen o quisieran participar en la vida política pública. El taller prevé la experimentación de un proyecto formativo compuesto por dos partes: una clásica, que se realiza en el aula, y otra experimental, mediante el *mentoring político*; en esta fase, las alumnas que quieran emprender un recorrido de política activa trabajan junto con algunas mujeres que ya están comprometidas políticamente. El taller se desarrolla gracias a la implicación de los partidos políticos regionales.

5. TALLER 'POWER & DIVERSITY' – analiza la diversidad como valor utilizando el presupuesto de género. El objetivo del taller es definir y activar, de forma experimental, el presupuesto de género en algunos sectores de la Administración Pública. Se detectaron así realidades provinciales y municipales donde fue posible analizar las dinámicas de la población desde una perspectiva de género, desarrollando también una iniciativa para sensibilizar tanto a los administradores como a los funcionarios. Por lo tanto, a fin de traducir las competencias adquiridas en acciones concretas en las estructuras mismas de la Administración Pública, se confió a un experto la tarea de desarrollar una acción formativa en el tema del presupuesto público desde una perspectiva de género.

6. LABORATORIO 'FAMILY & FRIENDLY SERVICES' – va a experimentarse en una realidad ciudadana, y prevé la organización de servicios de cuidado, flexibles y de pago, a cargo de sujetos privados que operan en el sector social a favor de la población (mujeres y familias). Se trata de servicios domiciliarios de cuidado dirigidos a niños y ancianos. Otro propósito del taller es detectar, en el mercado privado de servicios domiciliarios de cuidado de persona, el tipo de demanda y oferta existente, la viabilidad económica y posibles problemas organizativos que podrían influir en la actividad, las formas de normalizarla y las características de los recursos humanos disponibles.

Fase 4. LA FORMACIÓN: recorridos de democracia de género.

La formación prevista se caracteriza por 2 breves cursos formativos: uno dedicado a

	<p>personas que se ocupan de igualdad de oportunidades, profundizando en aspectos como Mujeres y Trabajo, Mujeres y Política, Mujeres y Familia; el segundo curso, dirigido a la población femenina e impartido en tres centros, se caracteriza por brindar empoderamiento, comunicación y autoestima desde una perspectiva de género. Una experimentación didáctica posterior permitió poner en marcha también otro curso de formación / tirocinio con reconocimiento de los créditos formativos para el conseguimiento de la calificación de Operador Socio-Sanitario (OSS). Su objetivo es garantizar la máxima flexibilidad respetando las necesidades de conciliación que han sido detectadas.</p> <p>Fase 5. DIFUSIÓN: eventos de género. Al terminar los talleres, las actividades prevén una difusión capilar en el territorio a cargo de las Instituciones involucradas, a fin de divulgar las experiencias, los productos y las buenas prácticas realizados.</p>
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Hasta ahora no se ha encontrado ninguna dificultad en el desarrollo de las actividades previstas por el proyecto.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>El proyecto lleva a cabo experimentaciones con diferentes colectivos de beneficiarias: empleadas de empresas privadas y públicas, mujeres que deseen participar en la vida activa, y también mujeres que sencillamente quieran conciliar más eficazmente su vida laboral y su vida personal. Por lo tanto, mediante diversos talleres, no se limita a sensibilizar a las mujeres involucradas, sino les brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.</p> <p>Aunque están previstas acciones a favor de las mujeres, el proyecto quiere involucrar también a los hombres a fin de consolidar los objetivos en el tiempo, apuntando a la promoción de un nuevo contrato social entre mujeres y hombres.</p> <p>Otro elemento positivo del proyecto es la forma en que se concibieron las actividades de mainstreaming.</p> <p>A nivel horizontal, el mainstreaming fue aplicado mediante la experimentación de nuevas líneas guías /productos/servicios que podrán extrapolarse a otros sistemas locales, gracias a la composición institucional de la AD (entidades de formación e investigación, Administración Pública, Pymes) a los propósitos que se quieren alcanzar, también institucionales, y también a la difusión capilar en todo el territorio.</p> <p>A nivel vertical, en cambio, se crearon asociaciones estables entre sujetos diferentes para programar políticas de igualdad de oportunidades, mientras a escala nacional se estipularon contratos, y se consolidaron las redes con los organismos de igualdad nacionales, las asociaciones, los agentes sociales, y también con otros proyectos Equal, geográficos y sectoriales.</p> <p>Un papel fundamental previsto por el proyecto en las actividades de mainstreaming es el del “facilitador”, que va a garantizar la difusión de las políticas desarrolladas al exterior, involucrando a los miembros de la AD en una reflexión sobre el método para abordar el problema de género. En especial, el “facilitador” favorecerá la toma de decisiones y los compromisos de los sujetos públicos y privados a fin de que promuevan también formas de “discriminación positiva” a favor de las mujeres, desarrollando la capacidad de interpretar las necesidades y las realidades del contexto no sólo desde una perspectiva de mainstreaming de género, sino también a partir de “prejuicio de género”.</p>

Elementos innovadores	<p>La innovación principal consiste en la aproximación integrada de los diferentes problemas de los beneficiarios.</p> <p>El segundo elemento de innovación es la fuerte transferibilidad a la que aspira el proyecto; de hecho los manuales de buenas prácticas producidos por cada taller van a ser verdaderos “procedimientos de duplicación” para que el proyecto pueda ser duplicado en realidades diferentes. Ya se dan algunas experiencias de duplicación de protocolos entre entes locales y sujetos presentes en el territorio que no forman parte de la red. De hecho, unos municipios que ya participaron en las actividades de sensibilización están preparando acuerdos territoriales en materia de contrato social desde una perspectiva de género.</p> <p>Otros factores de innovación:</p> <ul style="list-style-type: none">• Modelo de cooperación inter-institucional e inter-organizativo que involucra a los actores de la AD, y también la cooperación y coordinación entre operadores públicos y privados;• Elaboración de modelos concretamente aplicables a contextos corporativos y públicos, relativos a la organización de tiempos y servicios;• Aproximación integrada a los problemas de género, que se traduce en la firma del nuevo “contrato social”.
Elementos de reproducibilidad	<p>El principal elemento que puede contribuir a la realización de actividades y experiencias similares en otros territorios es la presencia de un contexto político y cultural sensible y favorable a los asuntos de género.</p> <p>Con este fin, la presencia y la consolidación de una red de sujetos públicos y, sobre todo, privados, representa al mismo tiempo uno de los objetivos del proyecto, y también un prerrequisito para la duplicabilidad y la sostenibilidad de las iniciativas.</p> <p>Además, es fundamental que la relación con el territorio sea muy estrecha, y se concrete en vínculos y actividades orientadas al mismo territorio involucrando sus recursos.</p> <p>A este aspecto primordial es necesario unir una actividad constante de sensibilización, información y comunicación sobre los temas y los resultados alcanzados en todo el territorio involucrado, a fin de consolidar y ampliar la red y el grupo de sujetos participantes, públicos y privados, que estén interesados en colaborar y desarrollar actividades. En especial, es preciso involucrar a los agentes sociales, y sobre todo, las empresas del territorio para que se comprometan en nuevas formas de organización del trabajo a favor de la conciliación: éste es un factor clave para la duplicabilidad y sostenibilidad de las iniciativas en el territorio.</p> <p>Por último, es muy importante la formación política y administrativa desde una perspectiva de género de los recursos humanos también dentro de las empresas (con competencias específicas en temas de comunicación): ello representa un elemento primordial para poder desarrollar, reproducir y sostener las actividades a lo largo del tiempo.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Todo factor de duplicabilidad también es un prerrequisito de sostenibilidad para las actividades del proyecto.</p> <p>En especial, se detectan la presencia y la difusión de competencias en materia de igualdad de oportunidades, tanto en lo público como en lo privado, capaces de integrarse con otras, como la comunicación y la gestión de recursos humanos en las organizaciones privadas.</p>

Nombre/título de la BP	Sistema Gender Friendly
Actores principales	<p>Referente italiano: UGL – Unione Generale del Lavoro Equal Development Partnership</p> <ul style="list-style-type: none"> • UGL, UTL ROMA – UNIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO EN ROMA • AS.FO.L –ASOCIACIÓN DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO • CRIO Sociedad Cooperativa de asesoramiento • FEDERTERZIARIO –FEDERACIÓN DE SERVICIOS, AUTOEMPLEO Y PEQUEÑAS EMPRESAS • GANDALF Pequeña Sociedad Cooperativa de responsabilidad limitada.
Cobertura territorial	Región Lacio
Cobertura financiera	Financiación EQUAL II FASE
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>A pesar del compromiso del departamento de coordinación de mujeres del Sindicato, la estrategia de mainstreaming de género en la contratación colectiva resulta débil. El problema se agrava a la luz de la reforma del mercado laboral por la ley Biagi (ley 30/01 y decretos de actuación), que cambia profundamente la organización del trabajo, los tiempos laborales y personales, y los tipos de convenio, originando situaciones diferentes según las personas trabajadoras involucradas, si son hombres o mujeres, italianos o extranjeros.</p> <p>El proyecto quiere emprender en el territorio de la región Lacio una acción integrada para aplicar el mainstreaming de género en las estructuras sindicales y empresariales, intentando dar respuestas concretas, activando recorridos y herramientas como formación, experimentación, información / sensibilización, intercambio entre empresarios y empleados sobre los temas del mainstreaming de género. En especial, el proyecto apunta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la adopción y la difusión sistémica de la evaluación de género; • Favorecer la recalificación de la gestión de recursos humanos, preparando herramientas específicas; • Preparar una contratación desde una perspectiva de género, y acciones formativas / experimentales conectadas; • Impulsar la aproximación desde una perspectiva de género; • Involucrar a los agentes sociales en las acciones de mainstreaming. <p>Ese modelo se desarrolla mediante la colaboración con las empresas y los empresarios involucrados en la Asociación de Desarrollo.</p>
Resultados y productos principales	<p>El proyecto afronta la falta de una perspectiva de género en las actividades sindicales, y sobre todo en la contratación colectiva. Por consiguiente, tras analizar el problema al interior del mismo sindicato que representa las diferentes clases profesionales, y en el seno del ente de investigación y formación, la estrategia adoptada por la A.D. ha llevado a la elección de socios adecuados.</p> <p>En especial, la decisión de involucrar directamente y activamente también a los empresarios resulta ser una toma concreta de posición, porque a fin de influir en la contratación es preciso que las dos partes involucradas compartan problemas y proyecten herramientas operativas adecuadas a las situaciones reales.</p>

Por lo tanto, el objeto de la experimentación será precisamente la empresa. En especial, como contraparte patronal se ha optado por un organismo que, a escala nacional, representa un porcentaje muy elevado de cooperativas, además de pymes, que de hecho caracterizan la dimensión empresarial del territorio: estas cooperativas, además de ser el lugar privilegiado del empleo femenino, precisamente por razones de tamaño, no están equipadas para desarrollar políticas de género paralelas a las de producción.

Además, la elección de ASFOL y CRIO representa una continuidad con otras iniciativas dependientes del FSE en el territorio, en la perspectiva de promover la inclusión social mediante una gestión adecuada de los recursos humanos.

Gracias a su experiencia, UTL fue involucrada en las relaciones con otros Países, contribuyendo a la Coordinación Transnacional de la asociación.

Objetivos específicos:

- Detectar mecanismos para formar estereotipos de género en el sindicato;
- Experimentar y difundir, en ámbito nacional, las herramientas de detección, análisis y seguimiento del principio del mainstreaming de género;
- Crear figuras profesionales para coordinar el proceso de mainstreaming de género, cuales: el "Experto en Mainstreaming de Género" y el sindicalista "Encargado de contratación de género";
- Fomentar el Mainstreaming de Género en la contratación sindical;
- Crear estructuras de atención al público en el terreno de la igualdad de oportunidades;
- Difundir informaciones sobre los servicios y las oportunidades de conciliación, junto con una imagen del sindicato favorable a los asuntos de género.

El proyecto prevé el desarrollo de las fases siguientes, relativos productos / resultados:

1 – Investigación de las razones por las cuales, en el mundo laboral y el sindicato, falta una perspectiva de género, mediante el estudio de los temas siguientes:

- a) perspectiva de género en la estructura sindical y empresarial a fin de detectar el problema del "no reconocimiento" de la igualdad de oportunidades, y revelar los estereotipos de género que se esconden en el lenguaje, planteando procesos de contratación específicos;
- b) significado de manifestaciones de segregación de género en el trabajo a fin de individualizar las brechas, en materia de conocimientos y competencias, relativas a los múltiples fenómenos de segregación existentes en el mercado laboral, con una atención especial a la aplicación de la reforma reciente del mismo;
- c) reconocimiento de la dimensión de género en la conciliación de vida profesional y personal, a fin de comprender la percepción y el conocimiento de las herramientas legislativas en esta materia, y también las oportunidades existentes para las varias clases de personas trabajadoras, y los mecanismos de fomento;
- d) interpretación a favor de las mujeres de la contratación y la reforma del mercado laboral.

	<p>2 – Preparación de las herramientas, en especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) herramientas de planificación de la perspectiva de género (o sea cómo se proyectan actuaciones que tengan en consideración las respectivas diferencias entre mujeres y hombres), los gastos, las oportunidades, los riesgos (análisis SWOT); b) herramientas de seguimiento de la evaluación de género (cómo se miden los efectos de la programación a medio / largo plazo); c) preparación de la `contratación de género`, con todas las herramientas, los casos concretos, los ejemplos de desarrollo; d) presentación a la red del conjunto de datos y herramientas para la contratación de género. <p>3 - Mainstreaming de los recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) formación específica para la figura de `Experto en Mainstreaming de género`, formación del personal sindical para la figura de `Encargado de contratación de género` en los temas de la contratación de género dentro de la misma estructura; b) formación de los empresarios en las formas de desarrollar las herramientas y los datos disponible en la `contratación de género`; c) puesta en marcha de experimentaciones en empresas-muestra. <p>4 – Establecimiento de estructuras de atención al público “ELLA-ÉL”:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) establecimiento de de estructuras de atención al público competentes (ventanillas ELLA-ÉL) presenciales y telemáticos, en varias sedes del sindicato, en los temas de la contratación de género, segregación y conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de informar y asesorar a los actores económicos del territorio; b) preparación del material informativo multimedial para todas las estructuras de atención al público del sindicato sobre los temas de que se ocupan las ventanillas ELLA-ÉL. Está previsto que estas ventanillas sigan funcionando tras finalizar el proyecto. De momento se están realizando tres: dos en las estructuras territoriales de UGL (Terracina – LT- y Roma), y una en colaboración con el Distrito Municipal XX de Roma. <p>5 - Mainstreaming de la aproximación (Información / sensibilización en el territorio).</p>
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>En el ámbito de la estrategia del proyecto, la mayor dificultad es involucrar a las asociaciones de empresarios en el tema de la integración del mainstreaming de género en los procesos de producción. En las empresas privadas y las asociaciones patronales los temas de la igualdad de oportunidades y el mainstreaming de género no llaman mucho la atención, aunque su implicación en la modificación de los procesos de contratación resulta ser más significativa.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>Esta experimentación no recae en el ámbito de las acciones positivas esporádicas, para convertirse en un proyecto de sistema real. En especial, la cooperación entre sindicato y asociaciones patronales constituye un factor positivo e innovador del proyecto y de la estrategia desarrollada, si bien, como se ha dicho, sigue siendo un factor de debilidad.</p> <p>Muy positiva y útil para el desarrollo de las actividades (en especial de las ventanillas ELLA-ÉL) es la cooperación con la Administración Pública (en este caso particular, con el Distrito Municipal XX de Roma).</p>

	<p>Asimismo, otro elemento positivo e innovador del proyecto es la creación de comités locales de contratación entre sujetos públicos y privados a fin de analizar y desarrollar propuestas de conciliación del trabajo y los servicios públicos.</p>
<p>Elementos innovadores</p>	<p>La actuación se presenta innovadora en múltiples aspectos.</p> <p>Primeramente, una mayor presencia de los temas de género en las actividades sindicales y de contratación es el objetivo declarado en los documentos programáticos de todas las organizaciones; además, hay que tener en cuenta la presencia institucional de los comités de igualdad de oportunidades. Concretamente, el problema es la persistencia de la actuación, que ésta no sea esporádica o dependa de una política de imagen impactante.</p> <p>Esta AD, por lo tanto, quiere innovar principalmente los procesos, o sea intervenir precisamente en las formas de sistematizar el mainstreaming de género, en la actividad sindical y en la contratación, perfeccionando un recorrido que desde la detección hasta la creación de instrumentos específicos, pactados con los empresarios, pueda integrarse con los esquemas actuales de la contratación.</p> <p>En este sentido, la innovación también concierne el contexto, porque la cooperación entre sindicatos y asociaciones patronales resulta ser una novedad que no se impone por obligaciones contractuales, sino que surge espontáneamente de un problema compartido cuya solución se busca conjuntamente.</p> <p>La AD quiere originar varios cambios (homogeneización de los procesos, competencias y gestión de recursos humanos y trabajo ordinario, coordinación de una figura específica responsable por el mainstreaming etcétera) en la misma organización patronal a fin de que una buena práctica pueda extrapolarse a las otras organizaciones sindicales confederadas. Además, está prevista la estipulación de protocolos y la experimentación de varios tipos de contratos que incorporen formalmente la perspectiva de género asumida por la AD en sus empresas.</p>
<p>Elementos de reproducibilidad</p>	<p>El elemento principal que puede contribuir a desarrollar actividades y experiencias parecidas en otros territorios es la existencia de un contexto político y cultural sensible y favorable a los asuntos de género.</p> <p>A este respecto, la presencia y la consolidación de una red de sujetos públicos y, sobre todo, privados es uno de los objetivos del proyecto, y también un prerrequisito para reproducir y sostener las iniciativas a lo largo del tiempo.</p> <p>Además, la implicación de la Administración Pública local en algunas actividades (Ventanillas ELLA-ÉL) es un factor de reproducibilidad y sostenibilidad en el tiempo.</p> <p>Por último, la formación del personal sindical encargado de la contratación representa un elemento clave para el desarrollo, la reproducibilidad y la sostenibilidad de las iniciativas a lo largo del tiempo.</p>
<p>Elementos de sostenibilidad</p>	<p>Todos los factores de reproducibilidad señalados también son prerrequisitos de sostenibilidad para las acciones del proyecto.</p> <p>En especial, se destacan la presencia y la difusión de competencias profesionales y herramientas operativas (contratación y legislación en materia de igualdad de oportunidades) en la misma organización sindical.</p> <p>La actualización y la formación continua en este ámbito resultan ser una condición imprescindible para la sostenibilidad en el tiempo, y la consolidación de la perspectiva de género en el ámbito de la contratación.</p>

Por lo que se refiere a centros de información y asesoramiento para la igualdad de género, es necesario involucrar constantemente a la Administración Pública, junto con los recursos humanos y financieros que hagan falta.

Toda actividad (tanto interna como externa a la organización sindical) evidentemente necesita el respaldo de las personas responsables, y por lo tanto, una fuerte voluntad política de las estructuras directivas, las asociaciones patronales y los gobiernos involucrados.

Nombre/título de la BP	Progetto di analisi retributiva finalizzata alla parità salariale (Plan de análisis de las retribuciones dirigida a la igualdad salarial)
Actores principales	Diputación provincial de Bolonia, Ayuntamiento de Ferrara, Ayuntamiento de Imola, Ayuntamiento de Malalbergo, Ayuntamiento de Pianoro
Cobertura territorial	Territorio de la Provincia de Bolonia y Región Emilia Romagna
Cobertura financiera	Diputación provincial de Bolonia
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La Diputación provincial de Bolonia, en el marco del Plan Trienal de Acciones Positivas 2004-2006, ha detectado en la igualdad de retribución uno de los elementos estratégicos para desarrollar acciones positivas que modifiquen radicalmente algunos supuestos que siguen condicionando la observancia de los principios tanto en la normativa comunitaria como en la nacional.</p> <p>El desarrollo de dicho proyecto en un ámbito territorial homogéneo, cual la Provincia de Bolonia, tuvo el objetivo de brindar al Gobierno local y el Asesor por la Igualdad de Oportunidades, las oportunidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener una visión homogénea de los desequilibrios de género en la Administración Pública; • Contar con una herramienta que, desde un marco general, permite profundizar en cada entidad; • Contar de forma sistemática con un mapeo de la situación actual de las retribuciones del ente con capacidad de evidenciar, por cada perfil o clase de perfiles, el nivel de retribución medio y los desequilibrios respecto de éste, destacando las prestaciones discriminadas (por ejemplo, prestación de malestar, prestación de riesgo); • Desarrollar acciones positivas en el ente para respaldar el reequilibrio de las retribuciones con acciones directas en el mismo ente (contratación descentralizada); • Disponer de informaciones para utilizarlas en las actividades de negociación sindical, descentralizada y colectiva, con el objetivo de impulsar acciones para reequilibrar las desigualdades o limitar el incremento de tales diferencias; • Creación de una red de Entes que, mediante un análisis homogéneo, puedan fijar un techo de referencia de la dotación orgánica y los niveles de retribución (análisis por género y por organización en su conjunto); • Contar con un sistema que permita efectuar simulacros del impacto económico que un cambio de las normas salariales podría producir en el presupuesto del ente. <p>Con este proyecto, puesto en marcha en 2002, y publicitado el 26 de febrero de 2004, con un congreso del que hablaron muchos los periódicos principales nacionales, la Diputación Provincial de Bolonia ha detectado la existencia, en su misma organización, tanto de diferencias retributivas significativas— analizando prestaciones de valor parecido -, como de segregación de género horizontal y vertical que con frecuencia son la causa de las diferencias retributivas detectadas.</p> <p>En la actualidad, está finalizándose la investigación relativa a los años 2003, 2004 y 2005 en la Diputación provincial de Bolonia y unos entes que pusieron en marcha el proyecto con el respaldo directo de la misma diputación: el Ayuntamiento de Ferrara, el Ayuntamiento de Imola, el Ayuntamiento de Malalbergo, el Ayuntamiento de Pianoro.</p> <p>Estrategia</p> <p>En un principio, la Diputación provincial de Bolonia necesitaba objetivar las percepciones de las diferencias salariales existentes en su propia organización, a fin de poder</p>

contar con elementos comparables con las organizaciones sindicales, y encontrar soluciones eficaces.

La información conseguida al principio de la encuesta fue muy útil, y en ocasiones, inesperada: emergieron las diferencias salariales de género, y también diferencias significativas entre el personal del mismo género que trabajaba en contextos diferentes de la misma organización. Además, emergieron otras diferencias en las diversas funciones organizativas, que a menudo pueden considerarse la causa de las diferencias detectadas. Por lo tanto, el proyecto fue denominado P.O.T.e Re, acrónimo que corresponde a “Pari Opportunità Tempo e Retribuzione”.

Al finalizar estos estudios, la Diputación de Bolonia definió una nueva estrategia para desarrollar el proyecto, basada en el supuesto de que los problemas que determinan las diferencias de retribución y el grado de segregación funcional de género, detectados en los gobiernos, no pueden manejarse de una forma eficaz con la actuación individual de cada ente, sino que es necesario crear una red administrativa que coordine la investigación, se sensibilice en su interior y difunda los resultados de las innovaciones tanto entre las otras administraciones que participan en la red, como en ARAN (Agencia de Representación Negocial de las Administraciones Públicas), que es el representante para la contratación colectiva en el empleo público: éste tendrá que hacerse el portavoz nacional de las modificaciones en los Contratos Colectivos, necesarias para eliminar los obstáculos a la igualdad retributiva.

Resultados y productos principales

Al finalizar la encuesta, la Diputación provincial puso en marcha una estrategia orientada a impulsar, en su interior, acciones para reducir, o al menos corregir la situación, y también lanzó una campaña de sensibilización sobre el tema tanto para promover la encuesta en otros gobiernos locales como para desarrollar encuestas posteriores que destacaran elementos de homogeneidad con otros entes, mediante financiación directa de la Diputación.

Las políticas correctivas en el seno de la Administración fueron puestas en marcha durante la renovación del contrato; en 2004, en el marco de las líneas guías para la plataforma del nuevo contrato, la Administración formuló unos principios generales entre los cuales la garantía de igualdad de oportunidades para los funcionarios mediante el fondo descentralizado previsto por la contratación colectiva.

El contrato 2002/2005 se centró en el concepto de igualdad salarial, y estableció un conjunto de parámetros para medir competencias y responsabilidades en la evaluación de las funciones desarrolladas en el seno de la organización, y atribuirles una prestación correspondiente.

En el verano de 2006 se estipuló el nuevo contrato, tras una revisión de todo el sistema de prestaciones a fin de garantizar, en las relaciones sindicales, la introducción del principio de igualdad de retribución para las prestaciones de valor parecido.

En cuanto a la difusión de los resultados del estudio de las diferencias retributivas, las acciones de la Diputación provincial tuvieron mucho éxito, pese a haber empezado con cierta vacilación.

Gracias a la encuesta de la Diputación de Bolonia, el tema de las diferencias retributivas en el seno de las administraciones públicas, que anteriormente se consideraba poco importante por estar regulado el sistema por la contratación colectiva, se convirtió en un asunto de gran actualidad y trascendencia.

La investigación de la Diputación de Bolonia facilitó muchos datos para profundizar en el tema. Entre las iniciativas de divulgación más importantes del proyecto cabe

	<p>recordar la presentación en la feria de la comunicación de Bolonia – COMPA de 2005 –, y una encuesta parecida que se presentó durante un congreso sobre diferencias salariales organizado por Isfol, también en 2005; en 2006, el proyecto de la Diputación de Bolonia fue presentado a la Red Nacional de los Agentes de Igualdad “Politiche, Bilanci e Statistiche di Genere” (“Políticas, Presupuestos, Estadísticas de Género”) ante el Ministerio de Bienestar; también en 2006, la misma investigación fue presentada durante el congreso “Dal dire al fare” celebrado por la Agente de Igualdad de la Región Valle de Aosta, que dio su consenso y respaldo a la iniciativa.</p> <p>El proyecto se presentó también en otras iniciativas, repercutiendo en muchos entes e instituciones, entre los que cabe recordar la Unión de las Provincias de Italia.</p> <p>Mediante las iniciativas de difusión promovidas y respaldadas por la Diputación Provincial de Bolonia, el proyecto ya fue desarrollado en varias administraciones italianas: Ayuntamiento de Reggio Emilia, Ayuntamiento de Siena, Ministerio de las Actividades Productivas, Diputación provincial de Nápoles, Junta regional de Valle de Aosta.</p> <p>Por último, manifestaron interés por el proyecto muchas otras administraciones de la Diputación provincial de Bolonia, y también otras diputaciones provinciales italianas. Al terminar las investigaciones en los varios entes, se podrá contar con un cuadro orgánico de diferencias salariales y de carrera presentes en la administración pública que permitirá consolidar la red que representa la segunda fase del proyecto impulsado por la Diputación provincial de Bolonia.</p>
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>El proyecto se caracteriza por ser una herramienta de gestión y, por lo tanto, no representa un análisis estadístico y esporádico. Tal característica, que es la misma fortaleza del proyecto, porque determina su dinamismo y flexibilidad, también es el mayor problema a la hora de desarrollar el proyecto rápidamente.</p> <p>De hecho, los entes que quieran llevar a cabo una encuesta tienen que facilitar, en soporte informático, los datos relativos a sus funcionarios extraídos de los sistemas jurídico y económico: lo que pasa es que, a veces, por carencias de gestión en las bases de datos, tal información no se da (aunque ello no impide el análisis), y otras, los mismos entes no pueden facilitar la información sin la ayuda de las sociedades informáticas que gestionan sus programas.</p> <p>Además de este problema, principalmente técnico, también se detectó otra dificultad, o sea la falta de conciencia respecto del problema. A menudo en las administraciones se considera que el problema de las diferencias de retribución no puede darse, puesto que el sistema está regulado por los contratos nacionales. Tal carencia de conciencia resulta ser un obstáculo para el proyecto, porque impide su compartimiento y la puesta en marcha de la encuesta.</p> <p>Por último, principalmente en las entidades más pequeñas, se detectó un problema a la hora de individualizar a los sujetos de referencia y los responsables de proyecto, y a veces la imposibilidad de poner en marcha, de una forma orgánica y sistemática, las acciones que podrían solucionar los problemas.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>Gracias a la encuesta de la Diputación de Bolonia, y las sucesivas actividades de difusión de los resultados, en el territorio nacional aumentó la conciencia de la importancia del asunto, y también del hecho de que incluso en las administraciones públicas, en principio consideradas erróneamente a salvo de cualquier tipo de discriminación, pueden darse factores de segregación tanto en las retribuciones como en el acceso a</p>

	<p>las funciones y los ascensos en la carrera.</p> <p>De los estudios emerge que los entes tienen líneas guías organizativas diferentes, las que, discriminando a los sujetos que más tienen dificultades de conciliación de vida laboral y personal, determinan una representación de género desequilibrada y también diferencias en la asignación de complementos, lo que origina las diferencias de retribución.</p> <p>Por lo tanto, se encontró que las diferencias en la retribución, el acceso a las funciones y el ascenso profesional, son originadas por un error inconsciente: la rigidez del modelo de gestión de la organización pública.</p>
Elementos innovadores	<p>El elemento más innovador del proyecto, puesto que se sitúa en el marco de la igualdad de oportunidades, es su forma de manejar las diferencias en las retribuciones y ascensos profesionales, y el hecho de que representa una herramienta de gestión estratégica para la Administración política y la dirección de recursos humanos en tema de igualdad de oportunidades. Al desarrollar los métodos del proyecto, se puede realizar un estudio sistemático y no esporádico, detectar las causas de las discriminaciones encontradas, definir las actuaciones más eficaces y, por último, evaluar el resultado de las mismas.</p> <p>Las fases son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de la herramienta de seguimiento de las diferencias existentes; - Estudio de los datos y detección de las causas; - Definición de las actuaciones correctivas (para insertar en los estudios paralelos a la actividad profesional [PAP]); - Desarrollo de las actuaciones; - Evaluación de su eficacia mediante seguimiento.
Elementos de reproducibilidad	<p>El estudio realizado en las Administraciones públicas con el respaldo de la Diputación provincial de Bolonia, confirma la transferibilidad de la acción, y por lo tanto, su reproducibilidad, que permite sensibilizar e involucrar directamente a otros entes locales, difundiendo iniciativas que fomenten no sólo la equidad, sino también la modernización de los mismos entes desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.</p> <p>En el caso de la Acción Positiva en materia de igualdad salarial, el concepto de transferibilidad adquiere un valor estratégico. La creación de una red de municipios en la provincia de Bolonia resulta ser el primer paso para la creación de la red nacional de análisis de las retribuciones de los entes locales, con el objetivo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promocionar una red de entidades que propongan modificaciones en la contratación nacional para garantizar un reequilibrio retributivo sin repercutir en las relaciones sindicales internas; - Crear una red de entidades que, mediante análisis homogéneos, puedan establecer un punto de referencia de la dotación orgánica y de los niveles retributivos.
Elementos de sostenibilidad	<p>La sostenibilidad estratégica del proyecto se basa en la capacidad de mantener activa la red y de ampliarla. Esta aproximación permitiría tener más elementos para analizar, y también experimentar planes de acción en los mismos entes, o iniciativas por desarrollar en ámbito nacional con la implicación de ARAN, UPI, ANCI (Asociación Nacional de los Ayuntamientos Italianos) y los sindicatos.</p> <p>A este fin, hace falta una mayor voluntad política por parte de las Administraciones públicas que quieran involucrarse en el proyecto o que ya estén implicadas.</p>

La Diputación provincial de Bolonia es el punto de referencia de la red, puesto que lleva desarrollando desde hace tiempo iniciativas de promoción, apoyo a la investigación, paneles de discusión y profundización con las administraciones que trabajaron con el proyecto.

Nombre/título de la BP	CReOinRete
Actores principales	<p>Región Campania – Asesorado de Igualdad de Oportunidades-Servicio Igualdad de Oportunidades conforme a la Medida 3.14 del POR (Programa Operativo Regional) Campania 2000-2006.</p> <p>La actuación que puso en marcha los Centros de Empleabilidad Femenina es regional, y tiene prevista la firma de un Protocolo Experimental con las Diputaciones y los Ayuntamientos líderes. Tales entes realizan la actuación confiándola a empresas externas, principalmente ATI (Asociación temporánea de empresa), o bien consultando con profesionales seleccionados por convocatoria pública. En cambio, los Centros de Recursos y Empleabilidad Femenina Sectoriales y los Talleres / zonas de obras están enmarcados en proyectos que dependen de la Región, y cuya gestión corre a cargo de Asociaciones multiactoriales, por pública convocatoria, las que incluyen entes públicos locales, empresas y sujetos del tercer sector, asociaciones patronales y sindicales, y también la presencia vinculante de una organización femenina.</p>
Cobertura territorial	Región Campania, con la gran participación del territorio de cada Provincia y Municipio Capital
Cobertura financiera	POR Campania Medida 3.14 - “Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro” (Promoción de la participación femenina en el mercado laboral), montante total: 28.807.000 euros)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto en su conjunto representa un verdadero sistema integrado, cuyo centro es, evidentemente, la activación de acciones específicas orientadas a las mujeres, y al mismo tiempo mira a impulsar el cambio cultural también mediante la experimentación de procedimientos innovadores en todo el territorio regional, a fin de favorecer la participación femenina en los procesos de desarrollo local en su conjunto.</p> <p>El proyecto se plantea el objetivo de fomentar la empleabilidad femenina, creando “lugares físicos” donde llevar a cabo actuaciones formativas y también de otro tipo, o servicios de acuerdo con una lógica integrada basada en la situación específica del territorio.</p> <p>El objetivo prioritario del proyecto es mejorar la empleabilidad femenina mediante una oferta variada, flexible y orientada a las diferentes necesidades de las mujeres, y articulada en dos macrotipos de servicios: los Centros de Recursos y Empleabilidad Femenina, algunos especializados en sectores económicos específicos (turismo y artesanía, agricultura y medioambiente, ciencia y tecnología) de acuerdo con las características del territorio, y los Talleres / zonas de obras Territoriales para proyectar y experimentar estrategias locales con el objetivo de aumentar la empleabilidad femenina.</p> <p>Por lo que se refiere al primer tipo, se trata de servicios que facilitan informaciones sobre el mercado laboral y las oportunidades del territorio, con actividades de: orientación a la búsqueda activa del trabajo; detección de las necesidades; balance de competencias; orientación a la elección laboral; orientación al autoempleo y a la creación de empresas; formación básica; seminarios temáticos; asesoramientos especiales. Servicios de acompañamiento: servicios de atención a la infancia, bancos del tiempo, mediación intercultural.</p> <p>En cambio, los Talleres / zonas de obras Territoriales resultan ser una estrategia más</p>

	<p>compleja, que encuadra el motor de la empleabilidad femenina en un proceso más completo de innovación territorial. Los principales servicios activados con esta actuación contemplan: el establecimiento de un Comité de control del mainstreaming en ámbito territorial, el diseño de bancos del tiempo, la detección de las necesidades de las mujeres y el fomento de su participación en la vida social, económica e institucional, servicios de control de competencias integrados con breves cursos de formación, activación de servicios de mediación cultural e inserción de las mujeres inmigradas.</p>
<p>Resultados y productos principales</p>	<p>El proyecto se fonda en la definición de un Acuerdo experimental entre Región, Provincia y Municipios, lo que permitió realizar 11 Centros Recursos y Empleabilidad Femenina, poner en marcha redes de asociaciones, y establecer un equipo de animadoras de Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Mediante convocatoria pública se realizaron 3 Centros especializados (en los sectores económico, agrícola y medioambiental, turismo y artesanía, ciencias y tecnología), y 25 talleres y zonas de obras territoriales para la experimentación de estrategias locales a favor de la empleabilidad femenina.</p> <p>Además, se puso en marcha una <i>Red regional</i> en que trabajan las partes sociales (en el tema específico de igualdad de oportunidades; ya existe otro equipo, del que forman parte 18 organizaciones patronales y sindicales, que se ocupa de igualdad social), el Foro de las Administradoras (un organismo formado por las mujeres que desempeñan cargos políticos en los territorios), el Comité de expertas en mainstreaming y empoderamiento en los procesos educativos y formativos, 10 Asociaciones en ámbito municipal y provincial de sistemas locales (económicos, sindicales, políticos, asociativos y femeninos).</p> <p>En cuanto a los beneficiarios de los centros: a los 11 Centros de Empleabilidad Femenina se dirigieron en total 33.409 mujeres (inactivas, desempleadas, trabajadoras, etcétera), y a los Centros Recursos sectoriales y los Talleres / zonas de obras Territoriales 14.463 mujeres.</p> <p>En cuanto a la edad de los beneficiarios, se encontró que el 60% tiene entre 20-34 años, el 27% entre 35-44, el 6% entre 45-49, el 3.4% es menor de 20, y el 2,1% tiene más de 50 años.</p> <p>Otro indicador detectado es la titulación de las beneficiarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,3% ninguna • 18,6% secundaria • 65,6% bachillerato • 10,3% licenciatura • 4,2% calificación profesional <p><i>(Datos procesados hasta marzo de 2006 - Los datos tienen que ser actualizados, porque parte de los Servicios siguen inactivos).</i></p> <p>Con este proyecto, la Región Campania produjo las siguientes publicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Guida CreoinRete - Centri Risorse e Occupabilità per le donne della Campania</i> - ed. 2004 – vuelto a imprimir en 2005; • <i>Creoinrete. Centri Risorse e Occupabilità - Prime Considerazioni</i>, ed. 2006. <p>Hay que destacar que en cada territorio también se produjeron muchos estudios y encuestas que sucesivamente fueron publicados, en algunos casos también con soporte multimedia.</p>

Principales debilidades y obstáculos	Elementos de debilidad son la lentitud de los procedimientos administrativos por parte de los Entes locales, y también el escaso conocimiento de los temas relativos a la igualdad de oportunidades .
Principales elementos positivos	<p>La promoción de la cultura de la igualdad de oportunidades y la participación femenina en el mercado laboral mediante el elemento estratégico de la empleabilidad de la mujeres. La actuación tuvo el mérito de desarrollarse en un territorio muy ancho, e implicando a varios actores, cuales las Instituciones y los partes sociales y económicos, y también las organizaciones de mujeres, pudo realizar una programación adecuada a las características de cada territorio.</p> <p>Un elemento de éxito, en efecto, es el número y la variedad de los sujetos involucrados: muchas administraciones locales, muchas asociaciones en las que los mismos gobiernos locales interactuaron con los actores locales, primeramente las asociaciones de mujeres, pero también empresas, sindicatos y servicios.</p> <p>Un gran número de mujeres, diferentes por edad, titulación, profesión y situación familiar, se involucraron ya sea como beneficiarias de los servicios u operadoras en las iniciativas puestas en marcha.</p> <p>Además se realizó un seguimiento muy cerrado y completo de los elementos sobresalientes desde una perspectiva de género.</p>
Elementos innovadores	<p>En un único marco estratégico, esta iniciativa une diferentes tipos de acciones, todas caracterizadas por corresponder adecuadamente a las especificidades del territorio. La movilización de un gran número de sujetos representa su principal elemento innovador, mediante el uso de la metodología de la red.</p> <p>Además, resultó significativo el uso, durante la fase de arranque de los Centros de Empleabilidad Femenina, de las Unidades móviles, como caravanas o carpas presentes en áreas de referencia para las mujeres, a fin de detectar y comunicar con un tipo de beneficiarias especialmente en peligro de exclusión social.</p> <p>En el marco del Acuerdo Experimental también está prevista la figura de la animadora provincial de igualdad de oportunidades.</p>
Elementos de reproducibilidad	El modelo de aproximación a las políticas activas para el trabajo es duplicable, por adherir a las vocaciones del territorio, e integrarse en el sistema desarrollo local.
Elementos de sostenibilidad	<p>La implicación de los Entes locales desde la puesta en marcha del proyecto se debe a la voluntad de desarrollar el servicio pensando en su sostenibilidad, independientemente de la financiación de otros organismos. De momento, las entidades locales están evaluando el proceso, actualmente en su última fase de financiación. De hecho, la Junta quiso financiar la segunda fase del Acuerdo con los Entes locales precisamente para permitir el desarrollo y el fortalecimiento del servicio en el territorio.</p> <p>La continuación de la actuación requiere de un fuerte compromiso público, y relativa asignación de recursos. En este sentido, la futura programación comunitaria podría brindar espacios y oportunidades adecuados.</p>

Nombre/título de la BP	Atto di indirizzo in materia di parità di genere nelle nomine di competenza della giunta Regionale (Acto de orientación en materia de igualdad de género en los nombramientos de cargos en el Gobierno regional)
Actores principales	Región Campania
Cobertura territorial	Territorio regional
Cobertura financiera	-----
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El Gobierno Regional de Campania, a proposición de la Asesora por la Igualdad de Oportunidades, aprobó (Deliberación n. 1368) un “Acto de orientación en materia de igualdad de género en los nombramientos de cargos del Gobierno regional” que establece la aplicación del principio de igualdad entre mujer y hombre en la composición de los órganos de administración, gestión y control de las Entidades locales o empresas de propiedad de la Región, o por ella participadas con cuotas mayoritarias, o minoritarias en el caso en que participe en el nombramiento de sus cargos.</p> <p>La asunción de los principios enunciados en el Acto de orientación prevé la eliminación de todo obstáculo, bajo forma de conductas, criterios, disposiciones y pactos, que pueda impedir o ralentizar la participación paritaria de las mujeres en los procesos decisivos en el seno del órganos arriba mencionados.</p> <p>Los entes están invitados, si necesario, a revisar sus Estatutos, a fin de garantizar una presencia equitativa de los géneros.</p> <p>El Asesorado de Igualdad de Oportunidades de la Región Campania se hizo cargo de difundir el texto aprobado, mediante encuentros y mesas redondas tanto en ámbito regional como territorial, con la presencia de la Asesora por la Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Con este acto, la Región se compromete en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los nombramientos de su competencia en los Entes, las empresas de propiedad o participadas con cuota mayoritaria, respetar el principio de género en la composición de los órganos rectores, gestionales y supervisores, fomentando la presencia paritaria de cada género, y eliminando los obstáculos (conductas, prácticas, criterios, disposiciones, pactos y/o actos) que impidan tal participación paritaria, y también otorgando a hombres y mujeres igualdad de oportunidades en el desempeño de cargos en los órganos de administración, gestión y control; - En los Entes o las empresas participadas con cuota minoritaria, en que la misma Junta participa en los nombramientos, impulsar el principio de igualdad de género en la composición de los órganos rectores; - Invitar a los órganos competentes a insertar en los estatutos de los entes y las empresas arriba mencionadas disposiciones que garanticen la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos sociales, rectores y supervisores; - Invitar a los órganos arriba mencionados a facilitar al Asesorado de Igualdad de Oportunidades, antes de 6 meses desde la fecha de aprobación de la deliberación, un informe de seguimiento sobre la situación en materia de género de los órganos rectores, gestionales y supervisores de los entes susodichos, y también sobre los efectos de la aplicación de la misma deliberación; - Confiar al Asesorado de Igualdad de Oportunidades la tarea de detectar formas y acciones de difusión y sensibilización de los principios enunciados en el acto de orientación ante los entes locales y las asociaciones patronales y cooperativas de

	la Región Campania, a fin de fomentar conductas sinérgicas a favor de las políticas de género en el territorio regional.
Resultados y productos principales	Está prevista la redacción de un informe de seguimiento/ verificación de la aplicación de las orientaciones.
Principales debilidades y obstáculos	La aplicación concreta resulta interferida por prejuicios respecto de la igualdad de género.
Principales elementos positivos	La sensibilidad de los órganos del gobierno regional hacia los asuntos de género, y por lo tanto, un entorno favorable al desarrollo de prácticas positivas de promoción de igualdad de oportunidades.
Elementos innovadores	La puesta en marcha de un proceso de cambio cultural en contextos donde la presencia de las mujeres está subrepresentada.
Elementos de reproducibilidad	Además de ser acciones reproducibles en ámbito nacional, en potencia son “fácilmente” duplicables (desde un punto de vista jurídico y procedurales) en los diferentes niveles de la administración local (en otras regiones, provincias y ayuntamientos italianos). El acto de orientación fue acogido con interés en otros gobiernos locales de Campania: en las Provincias de Benevento y de Salerno se pusieron en marcha los procedimientos para duplicar el acto de orientación en ese territorio.
Elementos de sostenibilidad	Puesto que se trata de un acto de orientación, su “sostenibilidad” depende estrechamente del contexto político, y de su compromiso en los asuntos de género.

Nombre/título de la BP	Azioni di conciliazione nell'ambito dei Piani Sociali di zona di cui alla L.328/2000 (Acciones de conciliación en el marco de los Planes Sociales de area, establecidas por la Ley 328/2000)
Actores principales	Ayuntamientos líderes de los Planes Sociales de Area
Cobertura territorial	Territorio Regional
Cobertura financiera	POR Campania 2000-2006 Medida 3.14 y Medida 3.21 Recursos Económicos: 6 millones de euro
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El tema de la conciliación de la vida personal y la vida laboral representa un elemento clave en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades.</p> <p>La Región Campania, el Asesorado por la Igualdad de Oportunidades y Servicios correspondientes, a partir de 2001 incluyeron esta prioridad en la programación estratégica de las políticas desarrolladas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la gestión ordinaria como en la relativa a los Fondos Estructurales. Tal voluntad se tradujo en la medida 3.14 “Promoción de la participación femenina en el mercado laboral”, para la activación de diversos servicios y actuaciones a favor de las mujeres, y también medidas de acompañamiento para favorecer la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Algunos ejemplos son los servicios de atención a la infancia (lugares controlados donde dejar a los niños) y los bancos del tiempo activados en los Centros de Empleabilidad Femenina. Bien se sabe que las políticas de atención a la infancia mucho tienen que ver con los problemas de la mujer, porque pueden facilitar o, por ser carentes obstaculizar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. De hecho, un factor que con frecuencia determina las opciones laborales de las mujeres con hijos es la presencia de servicios de cuidado de la infancia.</p> <p>En esta perspectiva, se programó una actuación de conciliación, que ahora está desarrollándose, financiada con la medida 3.14 del POR Campania 2000-2006, y la medida 3.21, también del POR Campania 2000-2006, a fin de integrar los recursos de los Planes Sociales de area con recursos de la medida 3.14 para destinarlos a los diversos entes líderes en los territorios, según tres criterios: la población residente, la población de menores entre 0 y 5 años, las unidades familiares.</p> <p>El fin principal de la acción es activar servicios de atención a la infancia y/o dirigidos a las familias que puedan mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.</p>
Resultados y productos principales	<p>De los 52 territorios de la Región Campania, 46 (correspondientes a un 90%) presentaron proyectos.</p> <p>Reparto territorial y tipos de actuaciones:</p> <p>PROVINCIA DE AVELLINO: 8 proyectos para la creación de guarderías y servicios de apoyo a la parentalidad.</p> <p>PROVINCIA DE BENEVENTO: 5 proyecto para realizar ludotecas y servicios de apoyo a la parentalidad.</p> <p>PROVINCIA DE CASERTA: 10 proyectos para realizar Servicios socio-educativos para la infancia, ludotecas, servicios de asistencia domiciliar, guarderías.</p> <p>PROVINCIA DE NÁPOLES: 14 proyectos para realizar servicios de apoyo y orientación para mujeres que tienen a su cargo a personas discapacitadas, servicios socio-educativos para la primera infancia, servicios de asistencia domiciliar, ludotecas, guarde-</p>

	<p>rías manejadas por madres, con la activación de 8 centros en dos distritos municipales de la ciudad de Nápoles.</p> <p>PROVINCIA DE SALERNO: 9 proyectos para realizar: servicios de asistencia domiciliar, guarderías vecinales, servicios familiares de proximidad.</p>
Principales debilidades y obstáculos	Escaso conocimiento por parte de los interlocutores de los Planes Sociales de área sobre los temas de igualdad de oportunidades y el concepto de un servicio que favorezca la conciliación.
Principales elementos positivos	Activación de nuevos servicios y ampliación de algunos ya existentes, con prolongación del horario y/o temporada de apertura, por ejemplo en los meses veraniegos. El proyecto introduce, eficazmente y concretamente, el mainstreaming de género mediante una específica herramienta de planificación/aplicación de las políticas sociales en ámbito local.
Elementos innovadores	Desarrollo de acciones de conciliación en el marco de los Planes Sociales de área para difundir la cultura de la programación también en los servicios de cuidado y acogida desde una perspectiva de género.
Elementos de reproducibilidad	El proyecto puede duplicarse fácilmente a partir de las necesidades territoriales, y un contexto local sensible a los asuntos de género.
Elementos de sostenibilidad	La implicación de los Planes Sociales de área apunta a activar un cambio cultural desde una perspectiva de género, para que el concepto de conciliación vida laboral y familiar se convierta en elemento transversal en la programación de las actuaciones previstas en el marco de los PSV. Sin embargo, puesto que el proyecto se puso en marcha recientemente, todavía no es posible detectar alguna repercusión.

Nombre/título de la BP	L'esperienza dell'applicazione del principio di pari opportunità e del mainstreaming di genere nell'ambito della Progettazione integrata in Sardegna (Experiencia de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y del mainstreaming de género en el marco de la Programación Integrada en Sardinia)
Actores principales	<p>Los principales actores involucrados por el Asesorado de Programación integrada en la región de Sardinia son unas asociaciones compuestas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La asociación regional</i>, con la función de plantear, concertar y supervisar las políticas regionales. Está compuesta por la asociación institucional (Gobiernos regionales, Diputaciones provinciales, Entes Locales, Comunidades de Montaña, Organismos y sujetos institucionales activos en materia de Igualdad) y por la socioeconómica (representantes de empresas, sindicatos, gremios profesionales, tercer sector etc); - <i>Asociaciones provinciales</i>, en cada una de las 8 provincias, con tareas de orientación estratégica para la programación territorial. Están compuestas por los Entes locales del territorio de referencia, la Diputación provincial, la Junta regional, las Administraciones centrales, los organismos de paridad y otros organismos económicos y sociales que quieran comprometerse en el territorio, representando los intereses en el mismo territorio de referencia; - <i>Las asociaciones de proyecto</i>, compuestas por sujetos (participantes en la convocatoria de Programación Integrada) públicos y privados con competencias profesionales diversas, que cooperan en la redacción, actuación y gestión del proyecto de desarrollo integrado. La asociación de proyecto se formaliza mediante suscripción de un acuerdo para atribuir tareas y papeles a los socios. <p>El proceso de la Programación Integrada tiene difusión en ámbito territorial mediante centros de asistencia técnica, los Talleres territoriales de programación integrada, activos en cada una de las 8 comarcas de Sardinia, que están formados por: expertos en políticas de desarrollo local, funcionarios y técnicos de las Provincias, expertos procedentes de los GAL [Grupos de Acción Local] (Leader +), expertos en políticas de igualdad de oportunidades y mainstreaming de género y técnicos de Ersat (Ente de Desarrollo Agrícola Regional).</p>
Cobertura territorial	Territorio Regional
Cobertura financiera	POR Sardinia 2000-2006
Descripción del proyecto/experiencia/estrategia	<p>En la segunda fase de desarrollo del POR Sardinia (2004-2006), la nueva estrategia de Programación territorial y Programación Integrada resultó ser la herramienta adecuada para abordar de una forma diferente el desarrollo regional, con el fin específico de incrementar la tasa de crecimiento económico y crear empleo, desde la comprobación de que en todo el territorio regional había recursos potenciales en términos de medioambiente, cultura, recursos humanos que no se aprovechaban como debido.</p> <p>La idea básica que motivó la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el marco del desarrollo local por parte de la región de Sardinia, con el respaldo del Departamento por los Derechos y la Igualdad de Oportunidades, surgió de la conciencia de que el desarrollo territorial, considerado como un proceso orientado a aumentar el bienestar de la comunidad, podía fomentarse sólo interviniendo en los principales aspectos económicos, sociales, culturales y ambientales del mismo territorio, y que ello no podía ocurrir sin integrar una perspectiva de género que tuviera en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. Por lo tanto, el fin de la experimentación ha</p>

sido encontrar una forma concreta y viable de integrar las políticas de igualdad de oportunidades y *mainstreaming* de género con las políticas de desarrollo local, con la convicción de que ello no es un vínculo, sino representa un factor adicional de desarrollo socio-económico del territorio.

Desde mediados de 2005 los talleres territoriales recién establecidos pusieron en marcha una intensa actividad de animación en el territorio, con la tarea de detectar los potenciales presentes en las 8 provincias, y transformarlos en proyectos de desarrollo local.

Las actividades principales que se realizaron son las siguientes:

1. *Estudio socio-económico* de las 8 Provincias a fin de detectar las características del territorio, e idear las actuaciones a desarrollar. Las expertas de igualdad de oportunidades presentes en los varios talleres se ocuparon de enriquecer el Informe sobre el área con un **estudio comparativo de género**, intentando detectar, además de los elementos principales de la participación activa de las mujeres en la vida económica y social del lugar, también las diferencias de género en materia de condiciones, necesidades, tasas de participación, acceso a los recursos y gestión del patrimonio. Además, destacaron las iniciativas más urgentes de poner en marcha para apoyar el pleno reconocimiento social y económico de las mujeres.

2. *Censo de los proyectos existentes*, para favorecer la integración de las actuaciones en trámite con las iniciativas detectadas por la programación integrada. En cuanto a las iniciativas de igualdad de oportunidades que ya existían en el territorio, se involucraron algunas **asociaciones de desarrollo** del territorio, establecidas en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (fase 2), con el objetivo de aprovechar completamente la experiencia hecha en materia de igualdad de oportunidades, e impulsar nuevas acciones.

3. *Escucha del territorio*, con entrevistas, foros territoriales, grupos de trabajo, lo que ha sido funcional para definir y compartir las estrategias de actuación y la ideación de proyectos. En una perspectiva de género, esta fase fue fundamental sobre todo para comprender si en el territorio ya estaba una **identidad femenina**, y en caso positivo hacerla emerger detectando la “percepción” de las necesidades de la población, en especial de las mujeres.

4. *Definición del marco de referencia del proyecto integrado provincial*, que tiene previsto definir propuestas de proyectos integrados. En el pleno desarrollo del **dual approach** del principio de igualdad de oportunidades, estos proyectos, centrados en muchos aspectos del desarrollo económico (por ejemplo, entornos rurales, pesca, planificación participada y rehabilitación de los centros urbanos, reactivación del sistema productivo, sistema turístico etcétera) establecen **acciones positivas orientadas al género**, cuales:

- incentivos para la puesta en marcha, en las empresas agrícolas, de proyectos de agricultura social que faciliten servicios educativos, recuperación y acogida de personas discapacitadas, ancianas etcétera;
- acciones de formación dirigidas a las empresarias del primer sector para un concepto plurifuncional de la explotación agrícola;

- empoderamiento y mejora de las estructuras (guarderías, servicios de proximidad) para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral;
- promoción de redes de cooperación entre sujetos públicos y privados para la activación de una red de centros de acogida y reinserción de sujetos víctimas de violencia;
- alicientes para fomentar y crear empresas sociales.

La integración del trabajo desarrollado por los ocho talleres territoriales y los equipos técnicos regionales se tradujo en la definición de un Marco unitario de programación integrada, que resulta ser el esquema de referencia a la hora de preparar proyectos integrados.

Acciones de sistema: como respaldo a los proyectos integrados a fin de promover el territorio y sus recursos de forma integrada.

Proyectos integrados de desarrollo regional (PIDR): con el fin de respaldar la competitividad y lo atractivo de la Región en ámbito nacional e internacional.

Proyectos integrados de desarrollo territorial (PIDT): con el fin de incrementar el desarrollo económico de territorios específicos.

En especial, en el marco de los PIDR se consideraron estratégicos para todo el territorio regional los sectores siguientes: industria, cadenas agro-alimentarias, turismo sostenible e **Inclusión Social**, Legalidad y seguridad.

El 1 de mayo de 2006 se lanzó la convocatoria de programación integrada, con la participación de empresas, entes locales, tercer sector, organismos de igualdad, universidades etcétera. A la fecha tope estaban presentadas aproximadamente 15.000 propuestas, que por su mayoría fueron consideradas elegibles.

Tras verificar la elegibilidad de las solicitudes, los talleres y los equipos técnicos regionales se encargaron de aceptar las 15.000 propuestas, y a la fecha límite de 20 de diciembre de 2006 fueron presentados 200 Proyectos Integrados, actualmente en trámite de evaluación por la Unidad de Evaluación de Inversiones Públicas de Sardinia.

Resultados y productos principales

El PIDR “Inclusión Social”, que se definió al finalizar el proceso de agrupación de las propuestas presentadas, tuvo el objetivo general de recuperar la cohesión social integrando a los sujetos en riesgo de exclusión social y la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos mediante la estipulación de “Acuerdos sociales”, o sea asociaciones institucionales y económico-sociales formadas por Diputaciones, Ayuntamientos, Centros sanitarios territoriales, empresas, asociaciones de sector, organismos del tercer sector, cooperativas sociales y asociaciones. El PIDR “Inclusión Social” fue controlado por un equipo técnico ad hoc, coordinado por la **Autoridad para las Políticas de Género** del POR Sardinia, y formado por funcionarios del Departamento de Empleo, Departamento de Sanidad, representantes de los talleres territoriales provinciales y la **asistencia técnica del grupo de trabajo del Departamento de Igualdad de Oportunidades**.

Con la suscripción de los “Acuerdos Sociales”, la Región quiso alcanzar los objetivos siguientes:

- *Impulsar acciones de integración social de los sujetos en riesgo de exclusión*, con la creación especial de políticas para los ancianos, los padres, las responsabilidades familiares, políticas para los discapacitados, físicos y mentales, y para la acogida y la integración social de los colectivos desfavorecidos (por ejemplo, mujeres víctimas de violencia, de la prostitución etcétera);

- *Desarrollar acciones de inserción, reinserción laboral de sujetos desfavorecidos*, mediante la creación, por ejemplo, de nuevas micro-empresas impulsadas por jóvenes, mujeres y sujetos sin fines lucrativos, y también herramientas financieras más accesibles para las personas desfavorecidas (por ejemplo, pequeños subsidios y fondos éticos).

A la fecha límite de 20 de diciembre de 2006, se presentaron 37 Proyectos Integrados en el terreno de la inclusión social, actualmente en trámite de evaluación por la Unidad de Evaluación de Inversiones Públicas de la Región Sardinia; de éstos, 3 fueron acuerdos sociales temáticos, orientados a promover la igualdad de oportunidades:

- Acuerdo interprovincial presentado por las Diputaciones de Nuoro y de Ogliastra, denominado **Rete Donna** (Red Mujer) que tiene previsto promover las políticas de igualdad de oportunidades en todo entorno social y económico de las dos comarcas, afrontando los problemas más graves de la condición femenina pero no desde una perspectiva asistencialista, sino creando un enlace entre el mundo de las mujeres y los entes locales, las cooperativas, los centros anti-violencia, el asociacionismo y los particulares. Además, apunta a generar una nueva actitud que valore el papel de la mujer en la vida social y económica del territorio para superar toda forma de segregación personal y de exclusión de los mecanismos decisorios y productivos. Está dirigido a las mujeres en riesgo de exclusión social (por ejemplo, mujeres víctimas de violencia, madres solas que no consigan conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos, mujeres en condiciones laborales precarias, mujeres inmigradas etcétera) que quieran salir del atropello, el maltrato y la violencia en que están obligadas a vivir y/o que estén buscando un trabajo, que quieran regresar al mercado laboral tras quedar fuera una temporada por problemas familiares, que quieran mejorar su posición laboral en su organización de pertenencia, que quieran emprender nuevos recorridos empresariales y formativos, o conciliar su vida familiar y su vida laboral.

- El Acuerdo Social denominado **Donne, lavoro e conciliazione** (Mujeres, empleo, conciliación), presentado por la Diputación provincial de Cagliari quiere llevar la cultura de género a varios ámbitos: social, laboral, y cultural. En lo que a cultura se refiere, el acuerdo se propone trabajar en el territorio a fin de sensibilizar en los asuntos de género, tanto a nivel político como cultural, social y laboral. En términos de empleo, apunta a fomentar la inserción laboral de las mujeres mediante varias acciones que repercutan en la organización corporativa, el incremento de la presencia femenina en el mundo de las empresas, la ampliación de las estructuras y de los servicios de atención a las personas, en especial a los niños. En ámbito social, el acuerdo apunta a establecer centros anti-violencia, y a promover proyectos piloto para la integración de las mujeres inmigradas. En concreto, el proyecto apunta a superar las dificultades que obstaculizan la inserción y la reinserción laboral de las mujeres: dificultades culturales y estructurales en el mundo del trabajo que aún está concebido “a la medida de los hombres”; dificultades de acceso a los incentivos para el autoempleo y la creación de empresas; dificultades originadas por la carencia de servicios básicos de apoyo para la mujer madre y trabajadora; dificultades de inserción, especialmente cuando las mujeres proceden de países diferentes, como las trabajadoras extracomunitarias; dificultades de reinserción en el caso en que la mujer, debido frecuentemente a su maternidad, se vea obligada a dejar su trabajo para regresar al mundo laboral después de cumplir 45 años; dificultades en crear su propia protección e independencia en los casos de violencia y discriminación contra las mujeres.

- El Acuerdo Social denominado **Non si tratta** (No se trata) dirigido a las personas víctimas de la trata y de la prostitución fue presentado por la junta municipal de Cagliari. El Acuerdo quiere detectar problemas relativos al fenómeno migratorio, con una atención especial a las mujeres inmigradas en riesgo de grave marginalización, y a las víctimas de la trata. La realidad local se caracteriza por una fuerte presencia de población extranjera en situación de malestar, y en riesgo de estigmatización y esclavitud. La oferta insuficiente y, con frecuencia, poco cualificada de servicios de acogida, protección, cuidado, y reinserción social de las víctimas de explotación sexual determinó situaciones de grave precariedad, y continua exposición al riesgo de marginalización e ilegalidad. Hasta ahora, las actuaciones permitieron a las mujeres involucradas regularizar su posición jurídica, y abandonar la calle, pero no siempre la inserción social fue completa por falta de trabajos que permitieran a las mujeres independizarse efectivamente de los servicios. El mercado laboral ofrece escasas oportunidades de empleo, excesiva flexibilidad y actividades laborales que, de forma implícita, mantienen el papel de sumisión de las mujeres (cuidadoras formales, asistentes etcétera), consolidando actitudes autohumillantes que socavan su autoestima. Por lo tanto, es necesario garantizar una formación y una inserción laboral que puedan permitir verdadera independencia y emancipación.

Además, entre los principales resultados y productos destaca la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los Proyectos Integrados en el sector de la agricultura, de la pesca, de la industria, y del turismo; sin embargo, hasta la fecha no se pudo realizar una evaluación de género, porque los PI todavía están evaluándose por la Unidad de Evaluación de Inversiones Públicas de la Región.

A fin de garantizar la plena observancia del *mainstreaming* de género en todos los PI regionales, territoriales y en las acciones de sistema la Región de Sardinia también adoptó la perspectiva de género para evaluar los proyectos integrados, los asuntos relativos a las cadenas productivas, la industria, el turismo sostenible.

La línea guía de evaluación utilizada establece la evaluación del impacto de género del Proyecto Integrado en su conjunto, y la evaluación de las repercusiones – esperadas y/o posibles – en la población femenina de cada actuación del Proyecto Integrado.

Principales debilidades y obstáculos

La cultura de la integración de políticas de igualdad de oportunidades sigue sin conocerse mucho, y con frecuencia el asunto de género se plantea casi como una política sectorial, y no como una aproximación que pueda definir políticas de desarrollo más específicas y contextuales.

Siguen existiendo límites (en las políticas, en la organización institucional) obstaculizando la integración de las actuaciones de desarrollo.

Principales elementos positivos

Aunque siguen planteándose dificultades de integración de las políticas y las intervenciones a nivel central, la experiencia de la Programación Integrada ha demostrado su viabilidad en ámbito territorial, en el “espacio” definido por las asociaciones de proyecto.

Asumir la perspectiva de género en fase de análisis del contexto ha permitido a los actores involucrados aprender más fácilmente. Además, hizo emerger la identidad femenina presente en el territorio, permitiendo detectar las necesidades de las mujeres, también en entornos rurales donde a menudo las mujeres constituyen un recurso no aprovechado, si bien poseen múltiples actitudes y competencias específicas que tendrían que ser desarrolladas y respaldadas.

	<p>Además, se ha comprobado que lo de prever el impacto de igualdad de oportunidades ya desde la fase de programación ha permitido que todos los actores involucrados intercambiaran sus opiniones sobre el tema, con una mayor sensibilización del territorio regional.</p> <p>Además, los Acuerdos Sociales son una de las herramientas de desarrollo de la nueva estrategia de programación integrada, definida por la Región Sardinia en ámbito distrital, de los Planes Locales Unitarios de Servicios de atención a las personas (PLUS), en observancia de la L.R. n.23 de 23.12.2005.</p>
Elementos innovadores	<p>Los aspectos positivos e innovadores forman parte de la misma metodología de programación utilizada, la que se basa en la integración de políticas y proyectos, y en la idea de un territorio considerado como contexto y destinatario de las actuaciones que se llevarán a cabo. Además, uno de los principales elementos innovadores es la creación de talleres territoriales, con la presencia de expertos en políticas de desarrollo local, y también expertos en políticas de igualdad de oportunidades y mainstreaming de género, quienes ya dieron respaldo y asistencia técnica antes a la administración regional, durante la programación, y luego a las asociaciones de proyecto durante el proyecto de las acciones.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La creación de talleres territoriales de asistencia al territorio que puedan facilitar asistencia y orientación a todos los sujetos interesados en llevar a cabo acciones de paridad e igualdad de oportunidades, y definir herramientas de desarrollo, seguimiento y evaluación de las iniciativas adoptadas a fin de aplicar el principio de igualdad de oportunidades.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Los elementos que puedan apoyar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito del desarrollo están representados por las asociaciones de proyecto que se formaron en el marco de la Programación Integrada y que, al suscribir un acuerdo de colaboración, se comprometieron en garantizar la plena implicación de las mujeres en el desarrollo territorial.</p> <p>Así se crearon nuevas redes de sujetos activos en materia de igualdad y/o se consolidaron otras que ya existían.</p>

Nombre/título de la BP	Rete delle Referenti Dipartimentali (Red de las referentes departamentales)
Actores principales	Presidencia del Gobierno Regional de Sicilia – Secretaría General; Departamentos regionales, provincias y municipios
Cobertura territorial	Territorio regional
Cobertura financiera	Programa Operativo Regional (POR) Sicilia 2000-2006 – Medida 3.12 Programa Operativo Nacional de Asistencia Técnica y Acciones de Sistema (PON ATAS)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La Presidencia del Gobierno Regional de Sicilia, con Decreto de la Secretaría n. 10/III S.G. de 16/01/2002, creó la Unidad operativa de Igualdad de Oportunidades con el propósito de desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en los fondos estructurales.</p> <p>La Rete delle referenti dipartimentali surge por iniciativa de la Secretaría General de Presidencia de Sicilia que, en abril de 2002, pidió a varios Asesorados y Departamentos individualar una referente de departamento para intercambiar experiencias, iniciativas y propuestas inherentes al principio horizontal de igualdad de oportunidades, estableciendo una red.</p> <p>La red de las referentes representa un círculo mediante el cual el principio de igualdad de oportunidades se desarrolla concretamente en las actuaciones financiadas con los fondos estructurales.</p> <p>La coordinación de la red depende de la Unidad Operativa de Igualdad de Oportunidades (o sea, la oficina de la Region de Sicilia que se ocupa de la promoción de las políticas de igualdad de oportunidades, liderada por la Referente Regional de Igualdad de Oportunidades), que se relaciona con la Autoridad de Gestión de los fondos estructurales, y en general, se hace cargo de todo lo que se refiere a políticas de igualdad de oportunidades.</p> <p>De hecho, el POR establece la participación de la Referente regional y la Referente de Igualdad de Oportunidades del departamento competente en los comités centrales y técnicos previstos por la medida.</p> <p>La Red ha beneficiado de una acción inicial de formación, información e orientación de las referentes que se puso en marcha con los fondos del PON ATAS, y se realizó con la asistencia técnica de una estructura nacional específica (Formez) y el aporte del Departamento por los Derechos y la Igualdad de Oportunidades de la Presidencia del Consejo de Ministros.</p> <p>Asimismo, se estableció financiar la medida del POR dedicada a Igualdad de Oportunidades (3.12) para realizar acciones de fortalecimiento de la red. Los proyectos presentados para este fin, con convocatoria pública, están actualmente en trámite de evaluación.</p>
Resultados y productos principales	<p>La iniciativa prevé la integración de la Red de Referentes Departamentales con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la extensión de la red a las diputaciones provinciales y los entes locales, a fin de mejorar las políticas y las acciones de desarrollo local justo; - la creación de un Portal “Centro Regional de Recursos para la Igualdad de Oportunidades”, formado por una base de datos, herramientas, informaciones, buenas prácticas, metodologías ya experimentadas en el territorio y seleccionadas según criterios cualitativos.

	<p>Las referentes de igualdad de oportunidades ya constituyen un punto de referencia para la Unidad Operativa en cada Departamento Regional en las actividades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de las convocatorias para el desarrollo de las medidas del POR Sicilia; - Elaboración de propuestas para la inserción de líneas de actuación y un sistema de primas a favor de las mujeres y los sujetos desfavorecidos, con una atención especial a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en una perspectiva de desarrollo socio-económico sostenible a favor del género y orientado a eliminar toda forma de discriminación. <p>El Departamento Operativo representa el punto de coordinación de la red, y organiza intercambios para hacer más eficaz la acción de red.</p> <p>En este último año, la red se ha extendido a las Provincias y de momento está involucrando a cada Municipio a fin de crear una “Gobernancia de Igualdad de Oportunidades” en ámbito territorial.</p> <p>Además, se está elaborando un documento para la definición de las líneas guías en materia de tareas y funciones que la red tendrá que coordinar con el gobierno regional.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>Los obstáculos principales surgen del hecho de que la Red ha empezado a actuar en el marco del POR sin que antes se establecieran algunos puntos fundamentales para su funcionamiento: un reglamento que discipline precisamente las tareas y las formas de coordinación; el reconocimiento formal y económico de las funcionarias regionales/ locales que participan en la red; las competencias específicas necesarias para desempeñar dicho papel.</p>
Principales elementos positivos	<p>El proyecto tiene el propósito general de consolidar la Gobernancia en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, como principio transversal. Involucra a todo el gobierno regional, y crea conexiones con los varios ámbitos administrativos descentralizados.</p>
Elementos innovadores	<p>La red se basa en una visión sistémica e integrada de los procesos administrativos ordinarios y de la redes territoriales, desarrollando un círculo virtuoso que apunta a mejorar la aplicación del principio horizontal de igualdad de oportunidades con actuaciones concretas que contribuyan al desarrollo regional. La red actúa tanto para reducir las asimetrías informativas en materia de igualdad de oportunidades, como para animar los procesos de programación desde un punto de vista institucional.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La iniciativa se puede poner en marcha, potencialmente, en otros territorios y en varios ámbitos institucionales, una vez que se haya realizado la debida adaptación.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>La sostenibilidad depende de la superación de los obstáculos que interfieren con las formas de funcionamiento de la red.</p>

Nombre/título de la BP	Programma Integrato Territoriale (PIT) (Programa Integrado Territorial (PIT) Islas Menores)
Actores principales	Gobierno regional de Sicilia, Ayuntamientos de las Islas Menores de Sicilia (Ustica, Favignana, Pantelleria, Santa Maria Salina, Lipari, Leni, Malfa , Lampedusa)
Cobertura territorial	Islas menores de Sicilia
Cobertura financiera	POR Sicilia 2000/2006 (Para el fomento de las empresas de mujeres se destinaron 3 millones de euros)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El objetivo general del PIT “Isole Minori” consiste en transformar las islas menores de comunidades marginales y periféricas de Sicilia en un sistema “de red” que pueda brindar oportunidades de desarrollo económico mirando a la recuperación y a la valorización de los recursos medioambientales y culturales, económicos y sociales existentes en los varios territorios, dando prioridad a la mejora de la calidad de vida de las poblaciones locales.</p> <p>Además, el proyecto tiene otra prioridad transversal, o sea el respaldo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la inserción de indicadores específicos en cada acción de evaluación y valorización del recurso femenino local.</p>
Resultados y productos principales	<p>El PIT experimentò por primera vez un modelo de integración del principio de mainstreaming ya desde la fase de programación, e implicó al Departamento en la concertación, como socio del Proyecto Integrado, con el objetivo de centrarse en la perspectiva de género desde su planteamiento estratégico.</p> <p>En este sentido, se quiso ofertar un respaldo específico (en especial, mediante el grupo de trabajo activado por el Departamento por los Derechos y la Igualdad de Oportunidades en ámbito local), y se elaboraron herramientas ad hoc para definir, desde una perspectiva de género, las actividades previas a la creación del Proyecto: el análisis del contexto y el análisis SWOT.</p> <p>Esta misma asistencia técnica sucesivamente se ha convertido en una normal actividad de soporte para la redacción de las convocatorias y la interpretación, en llave de género, de los documentos producidos.</p> <p>El PIT tiene previstos dos tipos de actuaciones:</p> <p>1. Acciones de sistema, que involucran todos los territorios de las islas menores sicilianas, con el fin de llevar a cabo intervenciones de integración y desarrollo sistémico de valor super-territorial.</p> <p>En este marco de actuaciones, se activó un régimen de ayudas, destinado a empresas cuyo capital pertenezca en su mayor parte a mujeres y/o cuya organización social esté formada principalmente por mujeres (conforme a la ley n. 215/1992).</p> <p>La actuación está enmarcada en la estrategia de desarrollo local del Proyecto PIT, y tiene el objetivo de respaldar la creación de empresas femeninas mediante la concesión de ayudas a iniciativas desarrolladas en el territorio de las islas menores que apunten al desarrollo de actividades en el terreno de la artesanía tradicional, el cuidado de la infancia, la restauración y el turismo.</p> <p>Esta iniciativa apunta a hacer emerger el trabajo femenino y quiere estructurarlo como actividad empresarial mediante la asociación de empresas de mujeres, y también mediante la constitución de pequeñas cooperativas de mujeres que desarrollen actividades complementarias a las de la artesanía, el comercio, y la pesca, que sí están a</p>

	<p>cargo de las mujeres, pero de forma aleatoria y desorganizada en las Islas. En especial, la actuación implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de animación en los territorios de las Islas; • Convocatoria / carta circular para individualizar a las Pymes beneficiarias; • Solicitud de financiación por parte de las empresas participantes a presentar en los plazos y modos establecidos por la convocatoria reservada; • Integración con otras actuaciones de sistema a favor de las mujeres y los sujetos desfavorecidos (Medida 3.12). <p>Fueron aceptadas todas las 19 solicitudes de financiación. Recientemente, se ha realizado una acción en el territorio con el fin de ayudar a las empresas a desarrollar las iniciativas subsidiadas.</p> <p>2. Acciones de desarrollo local, actuaciones ideadas y propuestas por los Municipios.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>El desarrollo del Proyecto está muy atrasado. Los proyectos presentados después de convocatoria pública de la Región Siciliana en 2005 todavía no se activaron. A fin de garantizar la aplicación efectiva del mainstreaming de género hace falta un firme compromiso de los sujetos promotores y del DDPO, puesto que hace falta sensibilizar a los sujetos actuadores, acompañarlos y respaldarlos durante todo el ciclo vital de las iniciativas financiadas.</p>
Principales elementos positivos	<p>La acción responde a las prioridades transversales del POR, y está formada por un conjunto de actuaciones diferenciadas, pero integradas sistémicamente, que permite el uso integrado de los varios Fondos previstos para las áreas Objetivo 1. La presencia del Departamento por los Derechos y la Igualdad de Oportunidades entre los integrantes de la asociación facilitó la aplicación concreta del mainstreaming también en la fase de desarrollo del Programa.</p>
Elementos innovadores	<p>La implicación del DDPO como socio permitió integrar el principio de igualdad de oportunidades como parte de la estrategia de proyecto y, por lo tanto, “construir” y desarrollar el Proyecto desde la perspectiva del mainstreaming.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La experiencia se puede duplicar en otras iniciativas de Programación integrada. La metodología puede transferirse fácilmente a otros territorios.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>La práctica de programación integrada territorial sigue siendo uno de los elementos principales de la nueva fase de programación comunitaria 2007-2013; por lo tanto, el “modelo” experimentado puede ser duplicado para otras iniciativas financiadas con los recursos de la nueva programación.</p>

Nombre/título de la BP	Legge regionale “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia” (Ley regional de reglamentación “Normas para las políticas de género y servicios de conciliación vida laboral y personal en la región de Puglia”)
Actores principales	Región Puglia, Diputaciones, Ayuntamientos, Organismos regionales de Paridad
Cobertura territorial	Territorio regional
Cobertura financiera	Recursos estatales y comunitarios
Descripción del proyecto / experiencia/estrategia	<p>La Ley regional, promulgada en marzo de 2007, tiene el fin de favorecer la “creación de una nueva ciudadanía solidaria que valore las diferencias de género” de tal forma que las políticas regionales y las relativas actuaciones estén inspiradas en los principios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) universalidad del ejercicio de los derechos de ciudadanía de mujeres y hombres, en el respeto de las culturas originarias; b) reparto equitativo de los recursos, de los poderes y de las responsabilidades entre géneros y generaciones; c) respecto por las identidades y valorización de las diferencias de género, cultura y religión; d) garantía de la participación de las mujeres en la vida política, económica y social, cultural y civil de la comunidad regional y las comunidades locales. <p>Para la formulación de la Ley, se puso en marcha un proceso participado con una “campaña de escucha” del territorio, que se concretó en varios foros provinciales en que participaron representantes, especialmente mujeres, de las instituciones, los sindicatos, las asociaciones.</p>
Resultados y productos principales	<p>La ley introduce disposiciones específicas en los ámbitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Políticas de coordinación de los tiempos de las ciudades</i> <p>Para cuya definición se han instituido un grupo de trabajo interdepartamental, con la participación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la Asamblea regional de mujeres, y de acuerdo con la Consejera regional de paridad, un comité permanente sobre las políticas de género: esta sinergia ha posibilitado el intercambio entre la Junta regional y los representantes de las organizaciones sindicales, las asociaciones de sector y las patronales, las asociaciones autónomas locales y del tercer sector, lo cual favoreció el consenso necesario a la observancia de la misma ley.</p> <p>La ley detecta los proyectos a los que, prioritariamente, hay que destinar los fondos territoriales para financiar planes territoriales en materia de horarios, o promover y respaldar los bancos del tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Actuaciones a favor del reparto equitativo del trabajo de cuidado, y del valor social de la maternidad y la paternidad</i> <p>En especial, la promoción de acuerdos territoriales para la redacción y aprobación del plan social vecinal, denominados “pactos sociales de género”, entre diputaciones, ayuntamientos, organizaciones sindicales y empresariales, sistema escolar, centros sanitarios locales para desarrollar acciones a favor de la maternidad y la paternidad, y también para organizar horarios de trabajo, en la administración pública y las empresas privadas, que favorezcan el reparto equitativo del trabajo de cuidado entre mujeres y hombres. Además, está prevista la definición de líneas guías específicas para acompañar los territorios en la fase de proyecto de acciones de aplicación de la ley.</p>

Integración de las políticas de género en la Región de Puglia.

La Ley establece centros regionales de políticas de género, entre los cuales el **Despacho garante de género y el Centro Regional de Recursos para las Mujeres**. El primero tiene la tarea de integrar la dimensión de género y generar formas de evaluación de los programas y los actos de orientación regionales, en referencia a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y perspectiva de género en todos los actos regionales principales, mientras el segundo reúne a los entes de paridad de la región a fin de tener un contacto con el territorio. El Despacho garante desempeña actividades de seguimiento y control de la observancia de la ley, de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno regional, y evalúa los resultados a luz del presupuesto de género.

A fin de garantizar una dimensión participada de la programación regional en materia de políticas de género, se ha introducido el Registro de las asociaciones y los movimientos femeninos, cuyos afiliados se reúnen al menos una vez al año para evaluar las actividades desarrolladas, y planear las actuaciones para el año siguiente.

Por lo tanto, en el informe presupuestario y el informe financiero ordinarios, se introduce ahora el **presupuesto de género** como herramienta de seguimiento y evaluación del impacto de las políticas regionales en mujeres y hombres. Además, se establece la adaptación de las **estadísticas** regionales desde una perspectiva de género, y la definición de un **informe anual** a cargo de la Región, sobre la condición femenina en la región de Puglia.

• *Representación y participación de las mujeres*

La ley insta a los partidos políticos para que emprendan planes de acción para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la elección de los órganos de gobierno regional. Establece además la creación de la Red Regional de las mujeres elegidas, y la institución de una base de datos con sus hojas de servicio.

Además, la ley introduce la **“marca de género”** para las empresas que adopten Planes de acciones positivas de igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Principales debilidades y obstáculos	No disponibles
Principales elementos positivos	No disponibles
Elementos innovadores	No disponibles
Elementos de reproducibilidad	Puesto que se trata de un acto normativo regional, potencialmente puede duplicarse en todos los demás gobiernos regionales del País, y puede ser fuente de inspiración para la definición de actos parecidos en otros Países UE, porque versa sobre una actuación normativa de alcance internacional.
Elementos de sostenibilidad	El carácter normativo del acto garantiza su sostenibilidad en el tiempo. Evidentemente, la real eficacia de las disposiciones depende de la voluntad política.

Malta

La promoción de la igualdad de género en particular en el desarrollo local en Malta

SINTESIS DEL CASO DE ESTUDIO

Malta es una República, adquirió dicho estatus una década después de lograr su independencia del dominio colonial en 1964. En junio de 1990, Malta solicitó formalmente entrar en la Unión Europea y en 2004 se convirtió en miembro de pleno derecho de la misma.

El poder ejecutivo está presidido por el Jefe de Estado que es el Presidente de Malta, el Jefe de Gobierno, que es el Primer Ministro y el gabinete nombrado por el Presidente en consulta con el Primer Ministro. El poder legislativo está constituido por una sola cámara denominada “House of Representatives” (Cámara de Diputados) que generalmente cuenta con 65 escaños. Sus miembros son elegidos mediante voto popular sobre la base de una representación proporcional y permanecen en el cargo durante los cinco años que dura la legislatura.

En Malta existen tres partidos políticos importantes: Alternattiva Demokratika (AD), Malta Labour Party (MLP) y Nationalist Party (PN), partido que actualmente está gobernando.

A partir de 1993, Malta ha sido subdividida en 68 consejos locales o localidades, 54 en Malta y 14 en Gozo. Dicho Gobierno local ha sido consolidado en 2001 cuando el sistema de gobernabilidad local fue sellado por la Constitución de Malta.

La política del Gobierno y las normas legislativas

comprometen a la República de Malta a perseguir la igualdad de género entre hombres y mujeres. Algunas de estas normas son:

- La Constitución de Malta (1964)
- La Enmienda a la Constitución de Malta (1991)
- La Legislación de los Consejos Locales (1993)
- La Ley de Enmienda de la legislación de los Consejos Locales (1999)
- La Ley sobre Empleos (2002)
- La Ley de Igualdad entre el Hombre y la Mujer (2003)

En 2004, tras la promulgación de la Ley de Igualdad entre el Hombre y la Mujer (2003), se fundó la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad “National Comisión for the Promotion of equality” (NCPE) que se ha convertido en la entidad nacional responsable.

Malta tiene el índice más bajo de empleo femenino, comparado con el resto de los miembros de la Unión Europea. Con el objeto de combatir dicho desempleo, La Organización de Empleo y Capacitación “Employment and Training Corporation” (ETC), en colaboración con los Consejos Locales, ofrece una serie de cursos dirigidos especialmen-

te a los desempleados. Es evidente que a través de la educación y de la actualización de las competencias de las mujeres se puede minimizar el desempleo.

Además de todo lo anterior, las mujeres están poco representadas en los cargos de toma de decisiones y este hecho debilita los valores democráticos de la sociedad.

En el año 2006, el Gobierno maltés ha planteado varias estrategias con miras a la reconciliación de la familia y de las responsabilidades del trabajo de ambos, hombres y mujeres. Al mismo NCPE (Comisión Nacional para la Promoción de las Igualdades) se le confiaron dos proyectos que se ocupan directamente de la igualdad de género y del desarrollo local. Dichos proyectos son: 1) El proyecto EQUAL cuyo título es “Promoting Equality through Empowerment” y 2) “Taking Gender Equality to local Communities”

No obstante Malta tenga un índice bajo de empleo femenino, según el Centro Nacional de Estadísticas “National Statistics Office” (2005), este hecho no significa que las mujeres sean inactivas o que no deseen trabajar, sino, más bien, que un alto número de mujeres participa activamente sobre una base voluntaria en organizaciones de asistencia social que no tienen finalidades de lucro.

A lo largo del tiempo muchas políticas han sido planteadas con el fin de lograr directa o indirectamente la igualdad de género en las Islas maltesas. Dichas políticas son las siguientes:

- Memorandum Conjunto sobre Inclusión Social en Malta (Comisión Europea y Gobierno de Malta, 2003)
- Plan de Acción contra la pobreza y la Exclusión Social 2004-2006
- Programa Nacional de Reforma de Malta 2005-2008
- Una mejor Calidad de Vida 2006-2010, documento previo al presupuesto
- Programa Operacional I y II. Política de Cohesión 2007-2013

- Documento Presupuestado: “Securing Our Future”.

Entre los temas que fueron discutidos para lograr la igualdad de género en las políticas arriba mencionadas, están incluidos:

- La promoción de la participación de la mujer en el mercado laboral
- La implementación de medidas que corrijan la brecha de pago de acuerdo al género.
- La promoción de medidas familiares amigables
- La promulgación y el cumplimiento de la igualdad de género
- La elaboración de programas de apoyo para el re-ingreso de las mujeres en el mercado laboral
- La revisión de las franjas fiscales.

Además, las políticas de igualdad de género están siendo implementadas en nuestra sociedad a través de diferentes buenas prácticas en el sector público de Malta. Una serie de medidas para la igualdad de géneros fueron implementadas, por ejemplo, por la Oficina del Primer Ministro “Office of Prime Minister” (oPM) y por el Ministerio de la Familia y de la Solidaridad Social “Ministry for the Family and Social Solidarity” (MFSS).

Durante la fase de pesquisa de datos, los investigadores cualitativos utilizaron la metodología etnográfica con la restitución fiel de las entrevistas desordenadas y con el pleno respeto de los principios éticos. El modelo de investigación utilizado en este estudio fue el de la investigación de escritorio sobre los avances históricos de la igualdad de género en las Islas Maltesas. Las preguntas de exploración fueron planteadas a los informantes claves a quienes el investigador consideraba que estaban ofreciendo la mayor contribución sobre la igualdad de género en Malta.

Los 68 Consejos Locales fueron invitados a participar en dicha investigación, pero sólo 18 respondieron a la invitación. De las 18 respuestas recibidas, se detectaron las buenas prácticas a nivel local sólo en cinco, tres localidades de Gozo,

Gharb, Nadur y San Lawrenz y dos localidades de Malta, Birkirkara y Zejtun. El resto de las localidades que respondieron declararon que no se habían tomado medidas o que no tenía planeado tomar medidas sobre asuntos de igualdad de Género. Sin embargo, cabe destacar un aspecto positivo, algunos Consejos Locales han expresado el deseo de trabajar con las autoridades nacionales sobre dichos temas.

Para poder comprender mejor la situación actual en Malta con relación a los temas de género, diez individuos claves, que trabajan en este campo, fueron entrevistados. Entre éstos estaban incluidas personas que representan a los partidos políticos más importantes. A continuación les presentamos algunos de los puntos más interesantes que surgieron de dichas entrevistas:

- Existe todavía mucho por hacer especialmente en relación con la percepción y con la actitud de las personas respecto a los roles de género y a la igualdad de género, incluyendo un cambio en la cultura.
- La esfera pública parece dar mayor prioridad a los asuntos de género a través de la legislación y la implementación de la igualdad de género en la vida pública y en sus cargos públicos que el sector privado.
- El problema conectado con las mujeres rezagadas del mercado laboral es una mezcla entre la actitud cultural de los países mediterráneos (basados en el modelo “bread winner” – hombre mantenedor de la familia y la mujer cuidadora de la familia) y las estructuras y leyes que están aún lejos de poder garantizar la disminución del peso que representa la experiencia de dos personas que trabajan en la familia.
- A no ser que todas las responsabilidades de cuidado que son aún consideradas por muchos sectores de la sociedad como responsabilidad de las mujeres no sean asumidas por la asistencia social, las mujeres no podrán nunca alcanzar la igualdad.
- La igualdad de resultados podrá ser alcanzada mediante una mayor integración de roles entre hombres y mujeres desde la edad escolar.
- Los estereotipos sobre género y sobre los roles de género podrían impedir a los malteses aceptar nuevos conceptos sobre igualdad de género.
- La incorporación de la igualdad de oportunidades es la única solución para lograr una sociedad mejor.
- Al considerar cualquier tipo de actividad, ambos géneros deben ocupar un lugar de importancia en el desarrollo de la misma y se debe tomar en cuenta seriamente de cómo cada decisión pueda afectar a uno u otro género.
- La gente comprenderá el significado de igualdad de género solamente cuando dicha igualdad será aplicada. Debemos educar a la gente para poder cambiar la cultura.
- La igualdad de género puede convertirse en una forma de vida solamente si educamos a los niños desde pequeños, si se aumenta la participación de las mujeres en la sociedad, si varones y padres se involucran más en la vida y en las responsabilidades familiares y si los caminos hacia un desarrollo profesional no permanecen tan segregados como en la actualidad.

Se presenta, a continuación, una breve descripción de buenas prácticas a nivel de los consejos locales identificadas gracias al trabajo de investigación realizado.

1. Consejo Local de Gharb

El Consejo Local de Gharb es socio de un proyecto llamado “Equalabel”, donde el socio principal es España. Los cuatro objetivos del proyecto son los siguientes:

- 1) Análisis de la interacción entre servicios públicos e igualdad de género;
- 2) Redefinición del rol de los servicios públicos locales para promover la igualdad de Género;
- 3) Contribución al cambio de mentalidades, necesario para permitir la construcción de una nueva cultura de igualdad que no esté determinada por los estereotipos de género, sino por la revisión del proceso de socialización local;
- 4) Creación de una red de intercambio de información permanente, su manejo y la evaluación de sus acciones.

Gracias a este proyecto, el Consejo desea comprender mejor el significado de la igualdad de género y sus implicaciones, desea introducir la igualdad de oportunidades en las políticas, planes y acciones, desea analizar la situación actual y proponer recomendaciones. El Consejo anunció que se han organizado cursos de computación y otras iniciativas para promover los conocimientos y mejorar las capacidades.

2. Consejo local de Nadur

Durante los meses de verano, un centro para el cuidado de niños de 3 a 6 años se abre todas las mañanas por cuatro días a la semana. El Consejo Local considera que esta guardería es de gran ayuda para los padres de niños pequeños que trabajan. Las personas que trabajan cuidando a los niños y organizándoles actividades son maestros y facilitadores.

El índice de participación femenina en el Consejo de Nadur es muy alto. Dicho Consejo toma muy en cuenta el tema de la igualdad de oportunidades y cuando puede, en los subcomités, trata de crear grupos equilibrados en cuanto al género.

3. Consejo Local de San Lawrenz

En julio 2002, los miembros del Consejo, considerando que se vive en un mundo en el que ambos, padre y madre están optando, cada vez más, por salir a trabajar y donde los abuelos están todavía activos en la economía formal, se vieron en la necesidad de ser el primer Consejo Local en crear un centro para el cuidado de niños.

En dicho centro se decoró un salón para atraer a los niños y se puso mucha atención en la seguridad, en la educación y en la socialización. El Consejo Local considera que con la creación de la guardería, las mujeres estarán mejor dispuestas a entrar en el mundo del trabajo. El Consejo está muy interesado en los temas relacionados con la mujer porque considera que sus necesidades y sus aspiraciones deberían ser mejor focalizadas. A través de redes y contactos con otras instituciones, el Consejo Local ha podido ofrecer a varias mujeres la posibilidad de entrar por primera vez en la economía formal.

4. Consejo Local de Birkirkara

Un nuevo centro para el cuidado de niños está por ser inaugurado en esta localidad gracias a la cooperación entre el Consejo Local y el Gobierno. En un mundo en el que se están ofreciendo mayores oportunidades para ambos sexos, gracias a esta iniciativa, el Consejo Local de Birkirkara se está encaminando hacia la tutela de la igualdad. La idea que está a la base de esta iniciativa es que los padres puedan elegir libremente sobre cuestiones de familia y trabajo y que sus elecciones no vayan a desmedro de sus hijos.

5. Consejo Local de Zejtun

El Consejo Local de Zejtun es muy activo en temas de género y trata de involucrar a todas las mujeres en varias actividades o cursos sobre salud y educación. En estos últimos años el Consejo ha concentrado su atención en los siguientes aspectos:

- 1) Mejorando el rol activo y efectivo que la mujer debería desempeñar en todos los campos de la comunidad local;

- 2) Alentando la toma de conciencia sobre la importante contribución que ofrecen las mujeres a la sociedad y a la localidad; creando un espíritu de apreciación del rol de la mujer equiparado al rol masculino en la sociedad;
- 3) Creando iniciativas que faciliten a las mujeres la posibilidad de poder desarrollar sus potencialidades ya sea en su vida familiar como en el sector laboral.

Gracias a la identificación de los problemas y al proceso de toma de decisiones, el Consejo tiene muy en cuenta el problema de género. Además de todo lo anterior el Consejo de Zejtun está convencido de la necesidad de reforzar el derecho inalienable de las mujeres de realizar estudios adicionales y, por tanto, se planteó la posibilidad de crear un centro para el cuidado de niños que está en fase de construcción.

Buenas Prácticas en Malta

Nombre/título de la BP	Instrumento Nacional para la promoción de la igualdad (National Machinery for the Promotion of Equality)
Actores principales	Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE)
Cobertura territorial	Nacional
Cobertura financiera	Financiado por el Gobierno
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>En 2004, tras la aprobación de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2003), se fundó la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE). En los años que siguieron, la NCPE se ha convertido en el instrumento nacional responsable de la promoción de la igualdad. Sus tareas incluyen la recepción de quejas y la sucesiva acción correspondiente; el análisis, la consulta y la identificación de las iniciativas necesarias para permitir que las mujeres participen activamente en la vida política, social, cultural y económica del país.</p> <p>Mantiene continuos contactos con ministerios y otras organizaciones y departamentos, para la concienciación de todo el mundo sobre las cuestiones de igualdad de género, mediante la difusión de información y educación. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad también trabaja con los legisladores en el proceso de consulta, convirtiéndose así en un arma poderosa dentro del proceso decisorio.</p>
Resultados y productos principales	<p>A partir de 2004, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha ejecutado/está ejecutando diversos proyectos. Los proyectos clave son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mainstreaming de género – avanzando en el camino</i> • <i>Promoción de Iguales Oportunidades mediante la concienciación</i> • <i>Nuevas de Género Buenas Nuevas*</i> • <i>Facilitar la Igualdad mediante la Educación</i> • <i>Igualdad de género – una responsabilidad de ambos sexos*</i> • <i>El aspecto del género desde la perspectiva legal</i> • <i>Afirmar la integración de géneros a nivel nacional</i> • <i>La igualdad de género a nivel de las Comunidades Locales</i> • <i>Mujeres en el Desarrollo*</i> • <i>Capacitación contra la discriminación y por la diversidad*</i> <p>* <i>significa que la NCPE no fue el socio principal en el proyecto.</i></p> <p>La Comisión ha emanado un documento titulado “El acoso sexual: un código de prácticas” a fin de sentar pautas claras para los empleadores y el público en general sobre qué es el acoso sexual y lo que es preciso hacer para prevenirlo.</p>
Principales debilidades y obstáculos	El cambio cultural es un proceso largo.

Principales elementos positivos	<p>La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE) ha introducido un discurso nuevo sobre la igualdad, sostenido y alentado por el gobierno central.</p> <p>La Comisión trabajó con diversos niveles gubernamentales (gobierno central y local) así como con varias organizaciones privadas y sujetos individuales.</p> <p>Varias propuestas políticas presentadas por la Comisión han sido incluidas en los Presupuestos y Planes de Acción nacionales.</p> <p>La Comisión examina y responde las quejas y solicitudes de información que recibe.</p>
Elementos innovadores	<p>La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE) ha presentado varios proyectos a fin de obtener financiación. Se trata de proyectos sobre distintos aspectos, incluyendo empleo, concienciación, investigación, mainstreaming de género, desarrollo local y otros. Estos proyectos han incrementado la estrategia nacional de integración de género a nivel tanto nacional como local.</p>
Elementos de reproducibilidad	No disponibles
Elementos de sostenibilidad	<p>La Agenda de la Comisión contempla prioritariamente la presentación y ejecución de proyectos: tiene personal cualificado que se dedica a la redacción y plena ejecución de los proyectos a fin de asegurar el cumplimiento de los índices señalados.</p>

Nombre/título de la BP	Servicio Público de Empleo (Public Employment Service)
Actores principales	Employment and Training Corporation (ETC)
Cobertura territorial	Nacional
Cobertura financiera	Financiado por el gobierno
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La Employment and Training Corporation es el Servicio Público de Empleo de Malta y fue constituida por una Ley del Parlamento el 7 de agosto de 1990, con los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar y mantener un servicio de empleo • Encontrar empleos adecuados y asistir a los empleadores en su busca de empleados adecuados • Ofrecer servicios de formación a los clientes en busca de nuevos puestos y a aquellos que ya tienen un empleo pero que quieren mejorar sus conocimientos y capacidades <p>Todas las personas en busca de trabajo son consideradas clientes de la Corporation. La mayoría de los nuevos ingresados en el mercado laboral son jóvenes. Se dedican esfuerzos para que estas personas entren en un programa/esquema de capacitación o en un puesto lo más pronto posible. Se adoptan medidas para alentar a las mujeres a volver a trabajar.</p> <p>Las personas discapacitadas deben ser integradas en la sociedad y en el mundo laboral cualificándose para servicios exclusivos. Se dedica atención personal a los ex drogadictos, alcohólicos y reclusos en establecimientos correccionales. Se prioriza a los clientes de más de 40 años de edad. Se analiza a fondo el problema de los parados de largo periodo. Los empleadores tiene un papel clave en las actividades de la ETC. Tanto el gobierno como las organizaciones de apoyo acuden a la ETC para cualquier información sobre el mercado laboral de Malta.</p>
Resultados y productos principales	<p>La ETC ha creado una unidad específica para remediar el desequilibrio de género en el mercado laboral y para estudiar estrategias apuntadas a aumentar la componente femenina en el empleo.</p> <p>La Unidad de Género se dedica a trabajar en el campo del género y del empleo a fin de mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo. Lo hace mediante toda una serie de iniciativas y proyectos. Entre éstos, sesiones de formación, proyectos de investigación y campañas en los medios de comunicación.</p> <p>Recientemente, la Unidad de Género ha lanzado su tercer Plan de Acción para la Igualdad de Género (<i>Gender Equality Action Plan</i>) y ha realizado un proyecto financiado por los Fondos Sociales europeos titulado: Campaña Nacional para Promover los Beneficios de un Cuidado de Calidad para la Niñez (<i>National Campaign Promoting the Benefits of Quality Childcare</i>). La campaña estaba orientada a concienciar acerca de los beneficios para los padres, los niños y la sociedad en general de una asistencia de alta calidad a la niñez, y se realizó trámite medios televisivos, radiofónicos y visua-</p>

les. La campaña estaba basada en investigaciones que delataron la necesidad de una mayor conciencia sobre los beneficios de la asistencia infantil de calidad. Sucesivamente, se efectuó una investigación a fin de evaluar la eficacia de la campaña. En efecto, mientras antes sólo una minoría de personas conocía los beneficios de una asistencia infantil de calidad, sucesivamente mucha más gente la tomó en consideración como solución factible para conjugar su trabajo con su vida familiar y como un beneficio para sus hijos.

Asimismo, en los últimos dos años la Unidad de Género emprendió los siguientes proyectos:

- Creación de un manual para empleadores sobre la igualdad de géneros y el trabajo flexible, titulado Mejorar el trabajo para las organizaciones y para los empleados
- Manual para formadores, sobre una capacitación profesional sensible al género
- Campaña e investigación sobre padres y permisos por paternidad
- Investigación y seminario sobre la factibilidad del teletrabajo en Malta
- Proyecto en colaboración con Appogg para la capacitación de las mujeres en la región de Cottonera
- Capacitación de asistentes para la niñez mediante un proyecto financiado por el Fondo Social europeo en Malta y Gozo
- Capacitación de personal de la ETC sobre igualdad de género y discriminación en el trabajo
- Proyecto piloto para el empleo monoparental trámite la capacitación en términos de asesoramiento y apoyo financiero
- Concienciación y empoderamiento de género para estudiantes de la escuela secundaria, mediante discusiones sobre motivación y seguridad, juegos de rol y modelos de rol, compartiendo sus experiencias con los mismos estudiantes
- Lanzamiento de un servicio personalizado para padres/madres solos, en colaboración con el Departamento de Seguridad Social. Se enviaron a todos los padres/madres involucrados octavillas con la descripción de las oportunidades de empleo y capacitación. Se designó a un empleado de la ETC, del Centro de Empleo de La Valletta (*Valletta Job Center*), como persona de contacto para los padres/madres solos que acudieron y recibieron ayuda personal acerca de las oportunidades de formación y empleo.

Principales debilidades y obstáculos

En la actualidad, Malta es el estado miembro de la UE con menor índice de participación femenina, y sin embargo se encuentra con muchas dificultades en cuanto al aumento de la tasa de actividad femenina en el mercado laboral. Esto se debe a diversos factores, entre éstos la falta de estructuras y servicios de apoyo a disposición de las familias con doble retribución.

Principales elementos positivos

Se están llevando a cabo varias iniciativas y proyectos. Las fuentes de estas medidas son diferentes, pasando desde el gobierno central, a la NCPE, a la ETC, a proyectos parcialmente financiados por la UE, a ONG.

A nivel nacional, se ha otorgado prioridad al esfuerzo por aumentar el empleo femenino. Lo atestiguan varias iniciativas y documentos gubernamentales, como los recientes documentos presupuestarios, los Programas Nacionales de Reforma, amén de los cambios legislativos y políticos aportados en años recientes.

Elementos innovadores	La Unidad colabora con una amplia gama de actores, como sindicatos, empleadores, legisladores, docentes, u otros, a fin de mejorar el índice nacional de empleo, sobre todo femenino.
Elementos de reproducibilidad	No disponibles
Elementos de sostenibilidad	La Unidad es financiada por el gobierno, y se dedica exclusivamente a cuestiones relacionadas con el género y el trabajo.

Nombre/título de la BP	Comités de Igualdad (Equality Committees)
Actores principales	Todos los ministerios del gobierno
Cobertura territorial	Nacional
Cobertura financiera	Financiación del Gobierno
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	Tras su fundación, la NCPE decidió emprender una serie de discusiones con los diversos ministerios, a fin de crear Comités de Igualdad en cada uno de ellos. Estos comités reemplazarían a los anteriores “Puntos Focales de Igualdad de Género” con comités de mayor alcance y eficacia, más representativos de los distintos niveles ministeriales y capaces de introducir medidas proactivas.
Resultados y productos principales	<p>Con frecuencia, los miembros de los Comités de Igualdad reciben una formación específica, contemplada en los proyectos ejecutados por la NCPE. Por lo tanto, los comités de igualdad recibieron cursos de formación sobre integración de género e igualdad en diversos campos. La formación fue brindada conforme a la actual legislación y política local de igualdad y a las directivas de la UE.</p> <p>Asimismo, estos Comités de Igualdad desarrollaron sus propias estrategias, basadas en los documentos preparados por la NCPE en su marcha hacia una mayor igualdad de oportunidades. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento del número de referencias a la igualdad en los documentos públicos • Creación de grupos de trabajo para comprobar el respeto del principio de igualdad en los documentos legales • Establecimiento de pautas sobre el acoso sexual • Revisión de los formularios a fin de asegurar la igualdad de géneros • Cuestionarios acerca de las responsabilidades a favor de la familia • Ejecución de los proyectos del FSE sobre determinadas cuestiones de igualdad • Aprobación de políticas y pautas de igualdad.
Principales debilidades y obstáculos	Para los Comités de Igualdad todavía no se ha fijado un número determinado de horas de trabajo durante el mes, y a menudo el trabajo se desempeña en perjuicio de los demás deberes con los que deben cumplir los miembros del Comité.
Principales elementos positivos	Se registran diversos elementos positivos. En particular, el hecho que la igualdad y la integración de género se toman en consideración cada vez más durante el desarrollo y ejecución de nuevos proyectos.
Elementos innovadores	Los comités son dirigidos exclusivamente por la NCPE, y aparte de esto tienen una existencia relativamente independiente. Por lo tanto, cada Comité ha desarrollado su propia estrategia de acción, conforme a las necesidades del ministerio en el que actúa. Además, los varios planteamientos adoptados para afrontar el tema han llevado a desarrollar una multitud de proyectos exitosos, que pueden ser reproducidos y adoptados por otros Comités de Igualdad.

Elementos de reproducibilidad	Estos comités pueden reproducirse en otros países, así como en las grandes empresas con distintos departamentos y/o activas a nivel transnacional.
Elementos de sostenibilidad	Los Comités de Igualdad son sostenibles ya que forman parte integrante de cada ministerio y están involucrados en los diversos proyectos nacionales de mainstreaming promovidos por la NCPE.

Nombre/título de la BP	Promoción de Igualdad de Oportunidades mediante la Concienciación (Promoting Equal Opportunities through Empowerment)
Actores principales	La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE), otras organizaciones gubernamentales, sindicatos y ONG
Cobertura territorial	Nacional
Cobertura financiera	Co-financiación 75% UE, 25% Malta
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El objetivo de la Promoción de Igualdad de Oportunidades mediante la Concienciación es entrar en contacto con la parte no activa de la población maltesa, las mujeres en particular, e instarla a entrar, permanecer y avanzar en el mercado laboral, promoviendo el aprovechamiento de oportunidades en distintos campos. Otro objetivo es alentar a las personas paradas o no activas que trabajan en la economía sumergida, en su mayoría mujeres, a participar en el mercado laboral legal. Esto significa ver los beneficios a largo plazo que se pueden obtener contribuyendo y participando en la economía formal. El proyecto se sirve también de modelos de rol que han mejorado su situación laboral tras un curso de capacitación y/o buscando un empleo que permite avanzar en la carrera. Estos modelos ilustran su experiencia a lo largo de todo el proyecto, demostrando que las personas inactivas pueden lograr resultados semejantes cuando decidan afrontar el desafío.</p> <p>El proyecto constaba de distintas etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilación de informaciones • Difusión de la información trámite los medios de comunicación • Seminarios en ayuntamientos locales • Reuniones con empleadores • Formulación de la política
Resultados y productos principales	El proyecto ha logrado muchos resultados y experiencias positivas. El hecho que el proyecto involucrara a una amplia red de instituciones gubernamentales que trabajan en los campos del empleo, la formación y la igualdad de géneros, amén de sindicatos y ONGs, permitió que el proyecto alcanzara a un público extenso y resolviera las demandas de grupos minoritarios. El proyecto también se benefició de los aportes recibidos, y actualmente está formulando políticas que contemplan también los aportes de todos los actores sociales que se ocupan del tema.
Principales debilidades y obstáculos	<p>La debilidad principal observada se debió al hecho que muchas personas paradas o inactivas desde tiempo requieren una fuerte re-capacitación para poder encontrar trabajo.</p> <p>Algunos de los obstáculos observados en las sesiones de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de mujeres no activas consideradas antes de emprender el proyecto no excluía a las que trabajan en el sector voluntario, ni a otras, que, por lo tanto, no estaban interesadas en la capacitación o en un empleo formal; • Una serie de proyectos de la UE estaban dirigidos al mismo grupo de personas. Esto limitó el número de participantes que se contaba con tener en los seminarios de formación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes señalaron el hecho de que estaban interesadas en encontrar trabajo y no en la formación.
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de más empleo femenino. • Estrategia de concienciación a lo largo de todo el proyecto. • Trabajo en red con diversas entidades. • Difusión al público en general. • Difusión de oportunidades de empleo y capacitación a través de varios medios de comunicación. • Transferencia de información y buenas prácticas entre socios transnacionales. • Formulación de recomendaciones políticas.
Elementos innovadores	<p>Uno de los elementos más innovadores del proyecto fue el empleo de “modelos de rol”: mujeres que habían logrado entrar, volver, permanecer o avanzar en el mercado laboral. Estas personas participaron activamente en la ejecución del proyecto, presentándose en los programas radiofónicos y televisivos del proyecto, así como apareciendo en los Anuncios Oficiales. Los “modelos de rol” también se presentaron durante las reuniones de formación para concienciar a las participantes y contestando a preguntas sobre cómo habían logrado entrar en el mundo laboral tras un periodo de inactividad</p> <p>El proyecto realizó una campaña publicitaria de gran visibilidad a fin de alcanzar a un público vasto. Esta campaña publicitaria culminó con la adquisición de espacios en todas las redes TV de Malta para transmitir un programa cuya finalidad esencial era la de facilitar información a las personas inactivas o paradas por largo tiempo.</p> <p>El proyecto está siguiendo los progresos de las personas que participaron en las sesiones de capacitación.</p> <p>Se organizaron grupos de contacto para tratar de identificar y recibir aportes en cuanto a las barreras/obstáculos que la población no activa debe afrontar para volver o entrar en el mercado laboral.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La marcha del proyecto está documentada, y no será difícil reproducirlo en el futuro.</p> <p>El material de capacitación ha sido publicado, y puede ser usado nuevamente. El proyecto también está preparando un manual para las sesiones de formación en concienciación de la persona, de grupos y de organizaciones/sociedades.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>El proyecto era a plazo fijo, y preveía cerrarse en el mes de septiembre de este año. Sin embargo, ha tenido efectos en la política nacional de empleo y formación, y por lo tanto podrá tener un efecto duradero en la sociedad maltesa.</p>

Nombre/título de la BP	Llevar la Igualdad de Género a las Comunidades Locales (Taking Gender Equality to Local Communities)
Actores principales	Comisión Nacional para la promoción de la Igualdad
Cobertura territorial	Nacional
Cobertura financiera	Co-financiación 80% EU, 20% Malta
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Llevar la Igualdad de Género a las Comunidades Locales es un proyecto financiado en parte por la Estrategia Marco de la Comunidad sobre la Igualdad de Género 2001-2005. El objetivo de este proyecto es asistir a las comunidades en la busca de roles de género a nivel local y efectuar un análisis de los papeles desempeñados por hombres y mujeres a fin de desarrollar una cultura de igualdad e igualdad de oportunidades.</p> <p>Este proyecto apunta a facilitar capacitación para los formadores y asistir a los Ayuntamientos locales en la promoción de la igualdad en todas sus actividades.</p> <p>El objetivo general del proyecto es difundir la conciencia acerca de la promoción de la igualdad de género y la integración de género en el desarrollo local, mediante campañas educativas y de publicidad a realizarse a nivel municipal.</p>
Resultados y productos principales	<p>El proyecto tomará la iniciativa de desarrollar herramientas – incluso presentaciones y material promocional para la formación – a fin de instar a los ciudadanos a la discusión de los roles de hombres y mujeres en la vida pública y privada. A fin de lograr este objetivo, los Ayuntamientos locales, las organizaciones activas a nivel local y/o regional, las instituciones religiosas y los ciudadanos mismos deberán ser sensibilizados acerca del principio de la igualdad de géneros y trabajar juntos para dar un valor añadido a su propia comunidad.</p> <p>Se organizará una exposición itinerante en las diversas localidades de Malta y Gozo, y se contratarán cantantes, músicos y artistas locales para promover el proyecto a nivel local. Los cantantes, músicos y artistas contratados serán sensibilizados sobre el tema de la igualdad de géneros. Tras su formación en este sentido, los cantantes participarán en diversas actividades locales. También se pronunciarán a favor de la igualdad de géneros en una serie de Actos Públicos.</p> <p>La idea básica del proyecto es que educando a las autoridades y a la ciudadanía local acerca del impacto negativo de los roles y estereotipos de género, y mostrando los beneficios de la integración de género, la sociedad podrá acercarse a una participación equilibrada de los distintos géneros, lo que también llevará a incrementar la productividad económica. El proyecto reforzará el impacto del mainstreaming de género a nivel de la comunidad y creará un patrón a emplearse para ampliar la esfera de influencia de las comisiones para la igualdad de género.</p> <p>Una parte del proyecto contempla la realización de un estudio investigativo. Dicho estudio investigará las buenas prácticas usadas para la promoción de la igualdad de géneros en los estados europeos del Mediterráneo. Al terminar, la investigación pre-</p>

	<p>sentará a la atención de las autoridades pertinentes soluciones para los problemas de los estereotipos y la discriminación de género.</p> <p>Asimismo, se redactará y publicará un informe, indicando las 10 buenas prácticas identificadas por la investigación, en inglés y en las cuatro lenguas de los países que participan en este proyecto.</p>
Principales debilidades y obstáculos	No disponibles
Principales elementos positivos	No disponibles
Elementos innovadores	<p>El proyecto incluye varios elementos innovadores. En efecto, adopta un enfoque doble para la integración de género: educación mediante formación y educación a través del entretenimiento.</p> <p>La finalidad es alcanzar a las comunidades locales facilitándoles material y recursos a emplear durante sus eventos, incluso musicales y teatrales.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La marcha del proyecto se está documentando, de forma que no debería ser difícil reproducirlo en el futuro. Además, se consignarán todos los resultados de la investigación efectuada en un sitio web, bajo forma de un informe.</p> <p>Se publicará todo el material de formación, que quedará a disposición para su empleo.</p>
Elementos de sostenibilidad	Este es un proyecto a plazo fijo, y deberá concluirse para febrero de 2008. Sin embargo, influirá sobre el desarrollo de la política nacional y local, y debería surtir efecto duraderos sobre la sociedad maltesa.

Nombre/título de la BP	Desarrollo de las Comunidades Locales – Equalabel (Local Community Development – Equalabel)
Actores principales	Ayuntamiento de Gharb
Cobertura territorial	Localidad de Gharb (un pueblo de Gozo)
Cobertura financiera	Gobierno central, presupuesto propio
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El Ayuntamiento de Gharb en un participante del proyecto titulado ‘Equalabel’, cuyo socio principal es España.</p> <p>El proyecto tiene la finalidad de alentar un cambio cultural y de actitudes en seno a la sociedad europea, a fin de lograr la igualdad de género, tanto material como formal. El campo de acción fundamental es el medio local, donde una red fija de ciudades deberá diseñar políticas de integración a nivel local. Otras organizaciones involucradas ofrecerán las capacidades técnicas para desarrollar los aspectos metodológicos, y las organizaciones sociales promotoras de la igualdad de género convalidarán todo el proceso. La acción principal de la que será responsable esta red será la determinación de las estrategias locales para erradicar la desigualdad de género en las administraciones públicas, fomentar la concienciación de la población sobre el tema e introducir herramientas novedosas basadas sobre la educación no formal en la igualdad de géneros.</p> <p>Los cuatro objetivos del proyecto son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la interacción entre las administraciones locales y la igualdad de género; 2. Redefinición del papel de las administraciones locales en la promoción de la igualdad de género; 3. Contribuir en el necesario cambio de mentalidades para posibilitar la construcción de una nueva cultura de la igualdad que no esté determinada por los estereotipos de género, por medio de la revisión del proceso local de socialización; 4. Establecer una red transnacional estable, administrar y evaluar sus acciones.
Resultados y productos principales	<p>La participación en ‘Equalabel’ comenzó casi por casualidad, cuando el ayuntamiento de Gharb fue contactado por las autoridades españolas para participar en un proyecto UE. El ayuntamiento de Gharb trabaja en estrecha colaboración con otras organizaciones y ONGs sobre cuestiones relacionadas con la esfera social. En el pasado, colaboró con el Consejo Nacional de Mujeres para la organización de actividades sociales. También se declaró deseoso de colaborar con otras organizaciones sobre el tema de la igualdad de géneros y su promoción: entre éstas, figuraba también la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad. Adoptando el presente proyecto, su objetivo fue comprender la igualdad de género y sus implicaciones, introducir la integración de género en sus políticas, planes y acciones, analizar la situación actual y proponer recomendaciones.</p> <p>El ayuntamiento de Gharb averiguó que los grupos organizados son más populares entre las mujeres. Informó asimismo que se están ofreciendo cursos de informática y otras medidas educativas para promover los logros educacionales y la mejora de las capacidades.</p>

Principales debilidades y obstáculos	La debilidad principal identificada por el ayuntamiento de Gharb es algo que compare con otras localidades, eso es la escasez de fondos y de personal. Estas limitaciones requieren que el proyecto se auto-sostenga. El ayuntamiento declara que, de tener mayores recursos humanos y financieros, los proyectos e iniciativas podrían ser mejores y estar mejor estructurados.
Principales elementos positivos	El elemento positivo principal es que este ayuntamiento ha tomado la iniciativa de poner en marcha un proyecto sobre la igualdad de géneros a fin de aprender de él y aplicar los resultados del proyecto a nivel local.
Elementos innovadores	No disponibles
Elementos de reproducibilidad	No disponibles
Elementos de sostenibilidad	No disponibles

Nombre/título de la BP	Desarrollo de las Comunidades Locales – Cuidados para la Infancia (Local Community Development – Childcare)
Actores principales	Ayuntamiento de Nadur
Cobertura territorial	Localidad de Nadur (un pueblo de Gozo)
Cobertura financiera	Gobierno central, presupuesto propio
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El ayuntamiento de Nadur se ha dedicado a asegurar una mayor igualdad de géneros a nivel local. Para los meses estivales ha abierto un centro de acogida para niños entre los tres y seis años de edad, que funciona tres días a la semana, las mañanas de los días laborables. A su apertura oficial, el centro funcionaba dos días por semana, pero a raíz del aumento de la demanda ha pasado de dos a tres días. El ayuntamiento piensa que el centro representa una importante ayuda para los padres trabajadores de niños pequeños, cuya única solución, antes, era la de dejar a los pequeños con algún pariente.</p> <p>Las personas empleadas en el centro de cuidado infantil durante el verano, para cuidar de los niños y organizarles programas y actividades, son maestros y asistentes. El centro opera en los locales del colegio de Nadur. Esto presenta ventajas y desventajas. En cuanto a lo positivo, el ayuntamiento de Nadur trabaja en colaboración con la escuela, y se ofrece a los niños un ambiente educacional. Sin embargo, ya que el ayuntamiento depende de la disponibilidad de la escuela, encuentra ciertas limitaciones: por ejemplo, en caso de necesitarse renovar el colegio, para lo que haya que cerrarlo por un tiempo, el ayuntamiento debe encontrar otra colocación para el centro.</p>
Resultados y productos principales	<p>Según el representante del ayuntamiento, la involucración femenina en el ayuntamiento es muy elevada. Los habitantes de Nadur comprenden y conocen la importancia del trabajo voluntario, lo que no es una excepción en el caso del ayuntamiento. Sin embargo, el Secretario Ejecutivo dice que la igualdad de géneros nunca se contempló directamente en la agenda, y que, por lo tanto, las iniciativas y medidas adoptadas fueron un modo indirecto de mejorar la vida social. De todas formas, se preocupan del tema de la igualdad de oportunidades. Cada vez que ello es posible, tratan de crear en los comités y subcomités grupos equilibrados desde el punto de vista del género. Los papeles otorgados en dichos comités no toman en cuenta el género, sino más bien las capacidades de cada uno.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>En Nadur, los problemas principales estriban en el hecho que la gente no conoce mucho del tema de la igualdad, de forma que todavía falta interés en saber más y dedicarse a la promoción del tema. Esta falta de motivación en cuanto a las cuestiones del género, así como otras razones sociales, se reflejan en la escasa participación en los cursos ofrecidos.</p>
Principales elementos positivos	<p>Los miembros consultados declararon que es difícil colaborar y compararse con otros ayuntamientos, ya que, aunque hay comunicación sobre las ventajas y desventajas, muchos piensan que crear una red de comunicación sobre el tema no funcionaría.</p>

Elementos innovadores	Este organismo local tomó la iniciativa de tratar de conocer las necesidades de los hombres y mujeres del sitio, y ha aumentado el número de días de asistencia a la infancia cuando reconoció que la demanda lo justificaba.
Elementos de reproducibilidad	No debería ser difícil reproducir este esquema de centro de cuidado para la infancia. Como lo mencionamos, el municipio se sirvió de la escuela y de los maestros que en ella trabajan, de manera que no necesitó grandes inversiones de capital, mientras al mismo tiempo usó un edificio seguro, ya que se trataba de una escuela. Todos los pueblos y ciudades cuentan con una escuela, por lo que pueden reproducir esta forma de centro infantil sin grandes dificultades.
Elementos de sostenibilidad	El centro de cuidados infantiles es sostenible, y el ayuntamiento piensa seguir ofreciendo este servicio.

Nombre/título de la BP	Desarrollo de las Comunidades Locales (Local Community Development)
Actores principales	Ayuntamiento de San Lawrenz
Cobertura territorial	Localidad de San Lawrenz (un pueblo de Gozo)
Cobertura financiera	Gobierno central, presupuesto propio
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El alcalde de San Lawrenz, junto con los demás concejales, piensa que en un mundo en el que cada vez más ambos padres deciden trabajar, y donde los abuelos todavía son activos en la economía formal, se impone la necesidad de crear un Centro para el Cuidado Infantil. El Centro comenzó sus actividades en julio de 2002, y el ayuntamiento de San Lawrenz fue el primero en las islas maltesas en reconocer esta necesidad y establecer el Centro Infantil. Se decoró una sala para que fuera atractiva para los niños y se dedicó la mayor atención al tema de la seguridad. Las familias aprecian mucho los esfuerzos realizados por el ayuntamiento, y todos los que lo desean pueden dejar a sus niños en un sitio adecuado donde se les cuida, a la vez que encuentran espacios para aprender y socializar. El Centro de Cuidado Infantil cuenta con dos Asistentes responsables de su gestión.</p> <p>El Ayuntamiento de San Lawrenz se dedica a los temas relativos a la mujer, ya que cree que es preciso responder a las necesidades y aspiraciones de las mujeres. Hasta la fecha, las mujeres son las que más se dedican a cuidar de los demás, amén de tener la responsabilidad de las tareas domésticas. Por otra parte, el ayuntamiento no se preocupa por las mujeres sólo en cuanto a su situación laboral. También es importante ayudar a las mujeres que se ocupan de sus hogares a socializar y mejorar sus conocimientos acerca de los asuntos corrientes. El ayuntamiento trata de crear redes con otras entidades, como el “Kempinski Hotel”, para que en su labor de reclutamiento prioricen a las residentes de San Lawrenz. De esta forma, numerosas mujeres que nunca habían tenido un empleo retribuido ahora tiene la posibilidad de participar en la economía formal.</p>
Resultados y productos principales	<p>El Ayuntamiento de San Lawrenz declaró que ofrece este servicio no para obtener un ingreso financiero – ya que, por otra parte, operan en pérdida – pero que lo hace porque cree que de esta forma los niños pueden desarrollar sus capacidades de socialización y que los padres no deben estar obligados a delegar el cuidado de sus hijos a sus parientes. El pueblo de San Lawrenz siempre fue activo en el campo de las iniciativas educacionales. Además, el ayuntamiento piensa que, con la apertura del centro de cuidado infantil, las mujeres se sentirán alentadas a entrar en el mundo del trabajo, por lo menos en régimen de tiempo parcial.</p> <p>El Ayuntamiento de San Lawrenz impulsa la igualdad de oportunidades, así como los beneficios obtenidos con la apertura del Centro infantil, mediante comunicados de prensa e informes que promueven la iniciativa.</p>

Principales debilidades y obstáculos	El Secretario Ejecutivo declaró que otros ayuntamientos no han podido abrir centros semejantes por falta de recursos financieros. En efecto, son precisamente los gastos corrientes los que impiden abrir el centro infantil más de dos veces a la semana.
Principales elementos positivos	Los ayuntamientos consultados declararon que la colaboración y la comparación con otros ayuntamientos son difíciles ya que, pese a existir comunicación acerca de las ventajas y desventajas, en realidad creen que ese tipo de trabajo en red no puede funcionar.
Elementos innovadores	El ayuntamiento local emprendió esta iniciativa para responder a las necesidades de los hombres y mujeres de la localidad, y reconoce que, en el desempeño de sus tareas, debe adoptar una perspectiva de género. Una de las iniciativas principales adoptadas a fin de reforzar este tema en la práctica, fue la de contemplar para la membresía de cada subcomité un equilibrio de géneros.
Elementos de reproducibilidad	No debería ser difícil reproducir estos centros infantiles en otras localidades, ya que el ayuntamiento se ha servido de los locales de la escuela para realizarlo.
Elementos de sostenibilidad	El centro infantil es sostenible, y el Ayuntamiento tiene previsto seguir ofreciendo el servicio.

Nombre/título de la BP	Desarrollo de las Comunidades Locales – Cuidados Infantiles (Local Community Development - Childcare)
Actores principales	Ayuntamiento de Birkirkara
Cobertura territorial	Localidad de Birkirkara (una ciudad de Malta)
Cobertura financiera	Gobierno central, presupuesto propio
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El Ayuntamiento de Birkirkara desea adoptar medidas que promuevan la igualdad. Piensa que en un mundo que ofrece cada vez más oportunidades a ambos sexos, las mujeres deben poder tomar decisiones, facilitadas por las estructuras, las políticas y los planes de acción. Hoy en día, cuando ha aumentado la igualdad de oportunidades, se siente la necesidad de dedicarse a los niños demasiado pequeños para entrar en los jardines de infancia. La idea principal es que los padres deberían poder elegir libremente entre la familia y el trabajo, y sus decisiones no deberían conllevar un perjuicio para sus hijos.</p> <p>Gracias a la colaboración del ayuntamiento con el gobierno, se está abriendo un nuevo centro de cuidados infantiles en la localidad de Birkirkara. Actualmente, la mayoría de estos centros son privados. La colaboración entre los gobiernos, central y local, es una señal positiva con vistas a la creación de redes eficaces entre los diferentes niveles gubernamentales.</p>
Resultados y productos principales	A estas alturas, todavía no hay experiencias, estrategias o resultados que señalar. Sin embargo, ya que Birkirkara es la ciudad más grande de Malta y Gozo, y que la iniciativa de crear un Centro Infantil es relativamente nueva, se espera que pueda ser seguida e imitada por otros ayuntamientos.
Principales debilidades y obstáculos	No disponibles
Principales elementos positivos	No disponibles
Elementos innovadores	El Centro Infantil está destinado a ofrecer cuidados infantiles, y por lo tanto podrá constituir un ejemplo novedoso para el establecimiento de dichos servicios.
Elementos de reproducibilidad	El centro de cuidados infantiles podrá reproducirse en otras localidades, pero a costos mucho mayores que los incurridos en Gozo. Cuando el Centro entrará plenamente en sus funciones será posible determinar mejor el nivel de reproducibilidad.
Elementos de sostenibilidad	No disponibles

Nombre/título de la BP	Desarrollo de las Comunidades Locales – Cuidados infantiles e mainstreaming de género (Local Community Development - Childcare and Gender Mainstreaming)
Actores principales	Ayuntamiento de Zejtun
Cobertura territorial	Localidad de Zejtun (una ciudad de Malta)
Cobertura financiera	Gobierno central, presupuesto propio
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El Ayuntamiento de Zejtun es muy activo en el campo de la igualdad de géneros. A lo largo de los años, el trabajo se concentró en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar el papel efectivo y proactivo que las mujeres pueden asumir en todas las esferas de la comunidad local. 2. Concienciación del aporte importante que las mujeres brindan a la sociedad y a la localidad, y hacer reconocer que el papel de las mujeres tiene la misma importancia que el de los hombres. 3. Crear facilidades para brindar a las mujeres la oportunidad de desarrollar sus potencialidades tanto en su vida familiar como en el sector laboral. <p>Desde el principio, el Ayuntamiento de Zejtun ha trabajado con ahínco a fin de crear oportunidades para que las mujeres adquirieran un papel activo en el marco operativo del Ayuntamiento mismo. Esto se realizó involucrando directamente a las mujeres en varios cursos, no sólo para que aprovecharan de su tiempo libre en iniciativas educativas, sino también para ayudarlas a desarrollar plenamente sus talentos y potencialidades. El Ayuntamiento trabajó también para crear actividades relacionadas con la salud de la mujer. Tanto en la identificación de los problemas, como en el proceso decisorio y en la adopción de iniciativas, siempre se ha tomado en consideración la dimensión de género, realizando así la integración de género. En aquellas situaciones en las que la mujer se encuentra rezagada, siempre se han adoptado acciones positivas. Asimismo, uno de los concejales participa en los comités regionales que se dedican a los temas de la igualdad de géneros, y comunica al resto de los miembros del ayuntamiento los conocimientos adquiridos.</p>
Resultados y productos principales	<p>El ayuntamiento de Zejtun se ha dedicado, fundamentalmente, a reforzar el derecho inalienable de las mujeres a desarrollar su carrera, tanto en el campo del estudio como en el trabajo. Fue ésta la motivación principal que llevó a diseñar un proyecto ambicioso como lo es el del Centro de Cuidado Diurno para los niños. Gracias al establecimiento de este centro, las mujeres que desean proseguir sus estudios o que deciden entrar activamente en el sector laboral tienen la seguridad de que sus hijos pasan el día en un centro moderno, seguro, accesible y bien equipado. El Centro de Cuidados Infantiles todavía está en construcción. El Ayuntamiento de Zejtun siente la necesidad de trabajar aún más en el campo social, y se reconoce su aspiración a tener un papel fundamental en las cuestiones sociales. Su limitación más importante es la necesidad de mayores ayudas financieras, más cooperación con las autoridades centrales interesadas en la igualdad de géneros, y un número mayor de socios dispuestos a colaborar con el ayuntamiento a fin de que el Centro pueda entrar en actividad cuanto antes con regularidad.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>El Ayuntamiento lamenta no haber recibido el apoyo necesario, por lo que la realización de sus proyectos está requiriendo más tiempo que lo previsto.</p>

Principales elementos positivos	Este ayuntamiento ha desarrollado una estrategia de integración de género que realiza con sus diversas actividades. También está obrando para lograr la concienciación de la población femenina de la localidad, y se propone inaugurar un centro profesional de cuidados infantiles.
Elementos innovadores	El Centro Infantil está destinado a ofrecer cuidados infantiles, y por lo tanto podrá constituir un ejemplo novedoso para el establecimiento de dichos servicios.
Elementos de reproducibilidad	El centro de cuidados infantiles podrá reproducirse en otras localidades, pero a costos mucho mayores que los incurridos en Gozo. Cuando el Centro entrará plenamente en sus funciones será posible determinar mejor el nivel de reproducibilidad.
Elementos de sostenibilidad	Este Ayuntamiento ha logrado instar a las mujeres a ser más activas y a participar con provecho en los proyectos de trabajo, en su propia o en otras localidades.

Escocia

Igualdad de género en el desarrollo económico local en Escocia

SINTESIS DEL CASO DE ESTUDIO

1. El tema de la igualdad en Escocia

En Escocia las mujeres representan la mayoría de la población. Sin embargo, persisten desigualdades de género significativas. El 30 de junio de 2006, la población escocesa era de 5.116.900 personas, cuyo 51,7% eran mujeres. La expectativa de vida, en 2007, es estimada 79,9 años para las mujeres y 75,1 para los hombres. Ambos valores aumentaron en el tiempo, pero siguen por debajo de la media de Reino Unido y Unión Europea. En 2006 en Escocia, el número medio de hijos era de 1,67 por mujer, una tasa de fertilidad inferior al resto de Reino Unido, pero más elevada con respecto a los últimos años. La edad media de la madre al parir era de 29,5 en 2006, o sea más elevada con respecto a los años anteriores. El 48% de los nacimientos se registraron en parejas no casadas (el 36% en 1996).

Las tasas de empleo y actividades de los hombres son superiores a las de las mujeres. En el periodo mayo-julio 2006, el 72% de las mujeres en edad laboral estaba empleada, respecto al 77,8% de los hombres. En el mismo período, la tasa de actividad femenina alcanzó el 75,8% (versus la de los hombres correspondiente al 82,5%). A pesar de la mejora que se ha producido a lo largo del tiempo, las tasas de actividad y empleo femenino siguen, respectivamente, el 6,7% y el 5,8% inferiores a las de los hombres. Además, diferencias significativas entre los dos sexos aparecen, al con-

siderar la proporción de los empleados a jornada completa o reducida: las mujeres empleadas son menos, y las que trabajan tienen una presencia desproporcionada en los trabajos a jornada reducida.

La brecha retributiva entre los sexos sigue siendo significativa. En 2006, en Escocia, la retribución horaria media para las mujeres adultas empleadas a jornada completa era el 14% inferior a la de los hombres. Las mujeres empleadas a jornada reducida ganaban el 12% menos que los hombres empleados a dedicación parcial, y un 35% menos que los hombres empleados a dedicación completa. En los años 2003/2004 y 2004/2005 el promedio de la renta individual neta de los hombres (o sea renta más otros ingresos) era el 49% superior al equivalente de las mujeres.

La segregación ocupacional sigue siendo un fenómeno muy difundido. Además, las mujeres están subrepresentadas con respecto a los hombres en la dirección de empresas, sea en el autoempleo, en sociedades de personas o capitales. El número de las autoempleadas, en Escocia, aumentó en más de una tercera parte entre 1991 y 2001; sin embargo, la proporción de mujeres autoempleadas económicamente activas permanece inferior a la de los hombres (6:14 por ciento). La empresa femenina sigue concentrada en los sectores tradicionalmente femeninos, y en su mayoría, las empresas conducidas por mujeres son pequeñas,

con mitad de la plantilla trabajando a dedicación parcial y crecimiento inferior.

En ámbito educativo, las chicas escocesas son más buenas que los chicos, y son más las estudiantes las que consiguen 5 o más Standard Grade¹ a nivel de mérito (datos 2004/2005). Hasta 1996-97, en la educación superior, el número de las estudiantes fue superior al de los varones (y la brecha va aumentando). Sin embargo, persisten diferencias significativas en las asignaturas que se estudian, y tanto las mujeres como los hombres siguen concentrándose en sectores sexualmente estereotipados. Tras conseguir la licenciatura y en los cinco años sucesivos, en Escocia las mujeres ganan el 15% menos que los hombres.

Las mujeres están subrepresentadas en los lugares de toma de decisión sea en el sector público que privado. Ellas representan el 34,1% de los miembros del Parlamento Escocés, y en el Consejo de Ministros las ministras son sólo el 31,25%. La representación en los gobiernos locales está muy por debajo del 21,6%. En los lugares de trabajo, casi el 70% de los ejecutivos y administradores son hombres, mientras el 74% del personal dedicado a tareas oficinistas y secretariales son mujeres.

Aún hoy, las mujeres pasan el 78% más del tiempo de los hombres comprometidas en tareas domésticas, y son las que principalmente cuidan a los ancianos y a los niños. El 92% de las familias monoparentales está formado por mujeres, las cuales son también las víctimas principales de la violencia doméstica (86,1% en 2005/06).

2. Desarrollo económico y local en Escocia

El Framework for Economic Development in Scotland – FEDS – (Marco de desarrollo económico en Escocia) del Gobierno escocés, publicado

en 2000, es el punto de referencia principal para la política de desarrollo económico. Su objetivo primario es aumentar la productividad, y para conseguirlo el Gobierno tiene que actuar a fin de aumentar la capacidad del sector privado de liderar el crecimiento escocés, apoyando el desarrollo de la infraestructuras económicas, contrarrestando los fracasos del mercado con el desarrollo de las empresas, y fomentando el crecimiento y la sostenibilidad social y regional. Scottish Enterprise y Highlands and Islands Enterprise son las agencias clave del desarrollo económico en Escocia. A nivel local, actúan a través de una red de Local Enterprise Companies (12 de estas compañías están en el sector de Scottish Enterprise, y 10 en el de Highlands and Islands Enterprise).

En 2006 se hizo una nueva declaración política (Regeneration Policy Statement). Aunque el Gobierno escocés reconociera a las autoridades locales como actores clave de la reactivación en Escocia, con esta declaración él asume un papel mayor y más estratégico en esta area. En ámbito local, en Escocia, están 32 autoridades locales elegidas directamente (Consejos), que facilitan servicios locales y reciben la mayoría de las financiaciones del Gobierno escocés. Los Consejos actúan en el sector del desarrollo económico local y la reactivación, a menudo trabajan asociados con agencias del sector público, privado, comunitario y asociaciones de beneficiencias.

3. Desarrollo local y perspectiva de género en Escocia

A partir de 1999 Escocia tiene su propio Parlamento y Gobierno (el Gobierno escocés) con competencia en muchos asuntos, incluso el desarrollo económico. Sin embargo, la facultad de legislar en materia de igualdad de oportunidades está reservada únicamente al Gobierno británico. De todas formas, el Parlamento escocés tiene el poder de impulsar la igualdad de oportunidades

¹ Examen obligatorio que los estudiantes escoceses aprueban con 16 años.

y de establecer obligaciones para las autoridades públicas escocesas y las entidades transfronterizas que operan en Escocia. Por consiguiente, en noviembre de 2000, el Gobierno escocés puso en marcha su política en materia de igualdad de oportunidades, y creó una Unidad de paridad. Asimismo, el Parlamento escocés cuenta con una Comisión permanente de igualdad de oportunidades, la cual ha promovido la integración de la perspectiva de género en varias políticas.

Las políticas escocesas de igualdad de oportunidades se acogen a la legislación británica. La igualdad de género forma parte de la política pública británica desde los principios de la década de los setenta, cuando se introdujeron el Equal Pay Act (ley de igualdad salarial) en el 1970 y el Sex Discrimination Act (ley sobre la discriminación de género) en el 1975. Desde entonces, el avance legislativo más relevante fue el “Equality Act” (ley de igualdad) del año 2006. El Equality Act introdujo normas para afrontar la discriminación en sus distintos ámbitos. Por un lado, estableció nuevos requisitos a fin de eliminar la discriminación basada en la religión y otras creencias, la orientación sexual, el género y la discapacidad; y, por el otro, reformó los sistemas institucionales existentes para promover políticas contra la discriminación, y a este fin disolvió la Comisión de igualdad de oportunidades, la Comisión de igualdad racial y la Comisión para los derechos de las personas discapacitadas atribuyendo todas sus funciones a una sola comisión, la Comisión de igualdad y derechos humanos.

En lo que se refiere a la igualdad de género, la ley impone a todas las autoridades públicas la obligación legal de prestar la atención debida, en el cumplimiento de sus tareas, a la lucha contra la discriminación y el acoso, y también al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta ley está conocida como GED, “Gender Equality Duty” (Deber de igualdad de género), y entró en vigor en toda Gran Bretaña el 6 de abril de 2007. El GED modifica sustancialmente el Sex Discrimination Act, al imponer “a las organizaciones la obligación de fomentar la paridad,

más que a los individuos la de denunciar la discriminación”. En concreto, el GED establece varias obligaciones: una general, o sea promover la igualdad de género aplicada a todas las autoridades públicas, y otras “específicas” (es decir requisitos más detallados) que les corresponden a las autoridades públicas mencionadas a efectos de que cumplan mejor con su obligación general. Los deberes específicos que se imponen a las autoridades públicas escocesas (o sea, los transferidos) por los ministros escoceses (a través de la legislación secundaria) difieren levemente de los que han sido impuestos a organismos similares en Inglaterra, Gales y los entes británicos. Para aplicar el GED, las autoridades públicas se refieren a un llamado Código de conducta escocés.

4. Estudio de buenas prácticas

Los casos estudiados fueron seleccionados a fin de representar un gran abanico de experiencias realizadas en toda Escocia, y difieren en cuanto al ámbito de aplicación (mainstreaming o acciones de soporte a la implicación de las mujeres en el desarrollo económico local); fuentes de financiación (nacionales o europeas); y servicios territoriales (en ámbito escocés o local). Los proyectos son muy distintos también en cuanto a objetivos, beneficiarios y enfoques de aplicación. La heterogeneidad de los proyectos seleccionados representa el gran abanico de herramientas existentes en Escocia a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, y, más específicamente, de la integración de las mujeres en el desarrollo local.

Close the Gap

Este proyecto nació de un estudio sobre la brecha retributiva en la región, realizado por la University of the Highlands and Islands (UHI). Sucesivamente, UHI se volvió el socio jefe de fila del la asociación de desarrollo Equal, “Close the Gap” (CtG). El objetivo principal del proyecto es aumentar la conciencia de la brecha retributiva existente en Escocia, apoyar acciones para mejorar la situación, e impulsar acciones positivas a fin de redu-

cir la brecha salarial. CtG trabaja con tres tipos principales de actores: empresas privadas, organizaciones sindicales y sector público. El proyecto tenía previsto un gran abanico de actividades. La fase I se dedicó principalmente al desarrollo de métodos para afrontar la brecha retributiva, incluyendo: formación para los estudiantes, el personal del Scottish Enterprise y los representantes sindicales; desarrollo del sitio web del proyecto; desarrollo de herramientas para los empleadores y los representantes sindicales; casos de estudio; investigaciones en el tema de la brecha salarial y actualizaciones en materia legal. La fase II fue dedicada a las actividades que funcionaron bien durante la fase I y a los sectores prioritarios, por ejemplo el trabajo con grandes organizaciones seleccionadas en el sector privado; profundización del trabajo con los centros de educación superior y formación profesional, y en particular, desarrollo de las capacidades y consolidación de los controles en materia de retribución paritaria y clasificación; continuación del trabajo con Pymes y los sindicatos; preparación de un informe sobre la relación en las empresas entre igualdad de género y provecho.

Women's Fund for Scotland

El Women's Fund for Scotland fue creado en 2002 y es dirigido por la Scottish Community Foundation (SCF), una institución oficial sin fin lucrativo que es responsable también de otros fondos. El Women's Fund surgió como respuesta a las muchas solicitudes de proyectos centrados en las mujeres, procedentes de los otros fondos gestionados por SCF.

Los objetivos del fondo son financiar los proyectos que impulsan el empoderamiento de las mujeres y mejorar la vida de las mujeres y las chicas en Escocia. La financiación apunta a sostener a las mujeres que tienen que afrontar dificultades planteadas por ejemplo por razones como la discapacidad, la etnia, la parentalidad, la salud, la violencia doméstica, y otras. El método utilizado apunta a desarrollar capacidades en las organizaciones básicas de las pequeñas comunidades, a fin de permitir el empoderamiento de las muje-

res, el afronte de situaciones desfavorecidas, y mejorar las perspectivas de igualdad en las comunidades locales. Los beneficiarios elegibles son las instituciones sin fin lucrativo y las comunidades de toda Escocia, las organizaciones no reglamentadas y dirigidas principalmente por y para las mujeres, y las organizaciones que tienen proyectos para las mujeres solas.

Engendering Policy

Engendering Policy, que es un proyecto innovador (2 años de duración) apuntando a eliminar la brecha entre política y práctica, fue lanzado en 2005 como proyecto piloto de colaboración entre Oxfam, el Consejo de South Lanarkshire, Genderwise (una asociación de desarrollo financiada por la iniciativa comunitaria Equal), Glasgow Caledonian University y Engender (una ONG que se ocupa de asuntos de género).

El proyecto apuntaba a maximizar el impacto positivo de las actividades de reactivación en la vida de mujeres y hombres en condición de pobreza, residentes en South Lanarkshire (según la definición de acuerdo con las clasificaciones de marginalización realizadas por el Gobierno escocés). A fin de desarrollar el proyecto, se asumió una perspectiva de género en las áreas de reactivación y se difundieron experiencias y beneficios. El responsable del proyecto identificó cinco programas de empleo, dirigidos por los Consejos que recibieron la financiación para la reactivación, donde había considerado que existía un potencial para introducir prácticas de mainstreaming de género (Routes to Work South; Pride of Place; What's with Work; Work Experience; Skill Force). Las actividades específicas de mainstreaming desarrolladas por el responsable del proyecto en el marco de los programas seleccionados incluían: asistencia a los clientes durante las entrevistas; entrevistas con prestadores de servicios, participantes en los programas, docentes y alumnos; formación y asesoramiento; estudio de los datos, estudio de las estructuras, estudio del contexto; encuentros y debates con los directores de programas y prestadores de servicios; reunión del grupo supervisor; ideación y desarrollo de cuestionarios y estu-

dios sobre los procesos de selección del proyecto. El responsable del proyecto desarrolló un método para introducir el mainstreaming de género en estos programas clave de empleo, y formuló un conjunto de recomendaciones específicas.

Advancing Women's Employability (AWE)

Advancing Women's Employability (AWE) es un proyecto piloto de gran envergadura, realizado por el Senior Studies Institute de la University of Strathclyde de Glasgow, conjuntamente con la Genderwise (una asociación de desarrollo EQUAL CI), Lochaber College y el Consejo de South Lanarkshire. Este proyecto dura 18 meses, de 2005 a 2007.

El proyecto AWE apunta a desarrollar unos métodos innovadores para comprometer y respaldar a las mujeres mayores de 50 años en el desarrollo de nuevas carreras en tareas de nivel elevado, en particular en el tema del crecimiento económico local y escocés. Los objetivos específicos del proyecto son: ayudar a los empleadores a comprender la situación de su empresa para mejorar la igualdad de género; cambiar la forma en la que las mujeres más ancianas consideran su empleabilidad; realizar test e intercambios prácticos eficaces entre el entorno rural y el urbano. Los beneficiarios del proyecto son unas 120 mujeres mayores de 50 años, en tres sectores industriales. El programa está centrado en tres territorios de Escocia occidental: Lochaber, Glasgow y Lanarkshire, y tiene tres ejes prioritarios: formación para las mujeres mayores de 50 años, a fin de revalorizar sus opciones profesionales, analizar su potencial y desarrollar nuevas competencias orientadas al empleo; encuentro con los mediadores clave en las industrias que tengan una elevada empleabilidad para mujeres mayores de 50 años (acogida y turismo, servicios financieros y servicios sanitarios), y organización de una conferencia general sobre empleabilidad y aprendizaje en edad avanzada donde puedan confluir todas las experiencias.

Work-Life Balance

El proyecto Work-Life Balance fue desarrollado en la Business School de la Glasgow Caledo-

nian University. Duró de 2002 a 2005, con un presupuesto de 171.000 esterlinas, financiado por FSE (mediante EQUAL CI) y por Glasgow Caledonian University. El proyecto fue desarrollado con el respaldo de un grupo rector formado por los representantes de la Comisión de igualdad de oportunidades, del Scottish Enterprise, de la Federation of Small Businesses en Escocia (Asociación de Pequeñas Empresas), del Fair Play (una red de igualdad de género) y de la Confederation of British Industries (patronal británica).

El proyecto estudió las formas en las que las microempresas y las Pymes escocesas consideran e incorporan formas de trabajo flexibles y políticas orientadas a la familia. El objetivo general del proyecto fue aumentar el número de microempresas y pymes escocesas que integran formas de trabajo flexibles y políticas de atención a la familia. El proyecto tenía previsto un conjunto de fases concretas incluyendo: estudio del contexto; entrevistas con diez titulares u otros ejecutivos de microempresas y pymes escocesas; una encuesta mediante cuestionario repartido entre 2.560 microempresas y pymes en toda Escocia; desarrollo de un banco de datos para recoger las respuestas; desarrollo de diez casos de estudio de buenas prácticas; un grupo supervisor para detectar posibles nuevas entradas en el mercado laboral; entrevistas con cuatro organizaciones tenedoras de apuestas en el terreno del desarrollo económico y las empresas en Escocia; creación de un sitio web dedicado al proyecto; informe final. El estudio llevó a una serie de conclusiones interesantes, y facilitó resultados prácticos de inmediata trascendencia para las microempresas y las pymes escocesas, cuales: (i) un modelo de buenas prácticas, (ii) una herramienta de diagnóstico y aplicación para las microempresas y las pymes para integrar formas de trabajo flexibles y orientadas a la familia, y (iii) diez ejemplos de buenas prácticas. Además, el proyecto favoreció la transferencia de conocimientos, dando a conocer los resultados principales del estudio a los actores interesados.

Women into Business

El programa Women into Business del Scottish Enterprise es un programa tipo “paraguas” que cubre un conjunto de servicios orientados a incrementar el número de mujeres escocesas que emprendan o desarrollen su actividad, y mejorar la sostenibilidad y el potencial de crecimiento de las empresas gestionadas por mujeres, a fin de contribuir al crecimiento general de la economía escocesa. Antes del lanzamiento del programa, en 2000, ya existían muchas iniciativas a favor de las mujeres, pero no tenían estrategias o planteamientos bien definidos. El programa ahora es gestionado por la Unit for Women’s Enterprise (NUWE), que se estableció en 2003. El programa es financiado principalmente con los recursos del Scottish Enterprise, pero, para algunas iniciativas, también recibió fondos del Gobierno escocés y el FSE.

Las actuaciones se ocupan primeramente de la fase inicial de desarrollo de una empresa gestionada por mujeres. Se puede acceder a los servicios del programa mediante los Business Gateways (ventanillas), las Local Enterprise Companies (LECs), y las Cámaras de Comercio. La gama de servicios ofrecidos incluye: oportunidad de trabajar en red; un programa de microcrédito que ofrece financiaciones para la puesta en marcha de una empresa y su desarrollo de 500 a 5.000 esterlinas, acompañado por la formación; trabajo de grupo y seminarios, apoyo a las mujeres que quieran desarrollar planes de financiación e inversión; tutoría; sitio web (www.scottishbusinesswomen.com); y también una conferencia nacional bienal. La formación y el asesoramiento brindados por el programa se consideran especialmente valiosos por los responsables del mismo. Mientras que la financiación ha demostrado serlo menos. Se encontró que muchas mujeres prefirieron autofinanciarse, porque no eran partidarias del endeudamiento.

Women into Enterprise

El proyecto Women into Enterprise fue desarrollado en el ámbito de la Business Support Unit (Unidad de apoyo a la empresa) del Consejo ciudadano de Glasgow, con la co-financiación del

programa de Fondos estructurales – Objetivo 2 – Escocia occidental. El proyecto duró de 2002 a 2005, y continuó hasta principios de 2007, aunque con menor reconocimiento.

El objetivo principal del proyecto fue brindar asistencia a las empresas de mujeres en fase de puesta en marcha, y las Pymes existentes en Glasgow en su proceso de innovación y sostenibilidad. El proyecto se basaba en tres ejes principales: formación (desarrollo corporativo y marketing); facilitación de las oportunidades para trabajar en red; subvenciones. Uno de los principales elementos innovadores del proyecto fue que los solicitantes no tenían que estar colocados necesariamente en locales comerciales y cotizar como empresas al Consejo, o sea que eran elegibles también las actividades realizadas en el domicilio. Durante la fase I (febrero 2002-febrero 2005), se financiaron unas 2.000 plazas de formación. Y en el mismo período, el programa de subvención prestó asistencia a 46 empresas en fase de puesta en marcha, y a 42 actividades ya existentes. La co-financiación de los Fondos estructurales exigió el establecimiento, desde la primera fase del proyecto, de indicadores y objetivos específicos, que luego fueron enteramente alcanzados y superados. Desde el punto de vista cualitativo, la actividad de los grupos que trabajaron en red fue considerada muy útil: unos grupos aún siguen encontrándose regularmente, después de cuatro años de la fin del proyecto.

5. Escenarios futuros, papel de las instituciones en distintos ámbitos y lagunas políticas

Considerar los escenarios futuros de la igualdad de oportunidades en Escocia, y la integración de las mujeres en los procesos de desarrollo económico local, significa considerar el posible impacto del GED. En su conjunto, las opiniones sobre el GED han sido muy positivas, porque él brinda la formalidad necesaria para otorgar prioridad a la igualdad de género y su relativa difusión en el sector público y privado. Sin embargo,

hecha la premisa, se detectó cierto grado de realismo en las expectativas, porque hay conciencia de que el GED tiene una responsabilidad tal vez limitada. Además, si bien la legislación se está desarrollando ahora, el desarrollo de las políticas locales es muy probable que llegue a ser de responsabilidad de las unidades de expertos (por ejemplo, las comisiones de igualdad de oportunidades en el seno de los Consejos locales). Esta experimentación podría reducir el impacto del GED. Otro problema de aplicación del GED depende de las dificultades prácticas, y las competencias especiales que se requieren para alcanzar la conformidad.

Entre los entrevistados se detectó un amplio consenso en lo que se refiere a la gran influencia ejercida por la Comisión, y también en el hecho de que las buenas prácticas casi siempre fueron financiadas con presupuesto comunitario. También se ha considerado útil la difusión de las buenas prácticas a fin de hacer comprender los asuntos de género en toda la Unión Europea, y desarrollar las capacidades.

El papel del Gobierno escocés, en general, fue considerado muy positivo. En especial, se considera muy útil el papel de la Unidad de paridad del mismo Gobierno, aunque queda manifiesto que la Unidad puede ejercer una influencia limitada en las políticas que decidan los otros departamentos gubernamentales. La percepción es que la Unidad, cuando se le permite intervenir, lo hace eficazmente, pero su ámbito de actuación tal vez no sea tan amplio como debería.

La Comisión de igualdad de oportunidades fue considerada muy importante para aumentar la conciencia e influir en las políticas. Además el hecho de que en octubre de 2007 dejará de existir, y será incorporada en una nueva Comisión de paridad y derechos humanos (CEHR) se considera igualmente positivo, porque de este modo impulsará la agenda de igualdad eliminando toda la posible dispersión a la hora de afrontar los distintos tipos de discriminación. Además, está en línea con la cultura de paridad, que está en la base

de la política pública británica: un concepto global que abarca todos los posibles aspectos de la discriminación y que va más allá de los tradicionales problemas de inclusión en el mercado laboral, igualdad salarial y no discriminación (y que, además, es distinto del principio de paridad de género establecido en el Tratado CE, y promovido por la Comisión Europea mediante los Fondos Estructurales).

Se reporta que las agencias gubernamentales en Escocia (por ejemplo, Enterprise Network, Careers Scotland) trabajaron duro para comunicar el *business case* para la igualdad de género, y explicar el motivo de su importancia. El resultado es que ahora hay una mejor comprensión del valor de la igualdad para el desarrollo económico. Sin embargo, el *business case* para la igualdad sigue necesitando ser consolidado y difundido, para su mayor comprensión. En Escocia son muchas las ONG que se ocupan de igualdad de oportunidades, y entre ellas, parece haber mucha cooperación. También las organizaciones sindicales trabajan activamente en el tema de la igualdad de género. La misma sociedad escocesa se considera tradicionalmente muy sensible a los asuntos de igualdad.

Se identificaron algunas lagunas en cuanto a la aplicación concreta de las políticas de igualdad. Un primer conjunto caracteriza ámbitos políticos que no han sido adecuadamente desarrollado en perspectiva de género. En primer lugar, se considera una carencia significativa el hecho de que en materia de brecha salarial, aún no sea obligatoria una revisión retributiva (a pesar de las mejoras relevantes que introdujo el mismo GED). En segundo lugar, desde el punto de vista político, todavía es poco lo que se está haciendo para las mujeres mayores de 50 años.

Una segunda serie de carencias concierne los métodos y las prácticas en uso para integrar las consideraciones de género en el marco más amplio de las políticas de sector, incluso en esas en que se reconoce la importancia de la paridad. A nivel conceptual, la conexión entre mundo aca-

démico y definición de las políticas no está concebida como debería. En práctica, sigue dándose un desfase entre las políticas formuladas (principalmente en ámbito escocés), y la labor verdadera de los operadores en el terreno (en ámbito local). Un ejemplo de ello es la política de reactivación, cuyas herramientas demuestran ser inadecuadas a la hora de involucrar a las mujeres en los procesos de toma de decisiones, perjudicando así la capacidad de la misma política de afrontar la pobreza y su impacto en las mujeres.

6. Conclusiones

En Escocia, la devolución de poderes a los gobiernos locales ha aumentado la importancia de la igualdad de oportunidades y paridad de género. Sin embargo, se corre el riesgo de perder impulso. En un futuro, será muy importante intentar atesorar los resultados conseguidos en este ámbito y promover más la igualdad de género con iniciativas políticas concretas.

Dentro de los departamentos gubernamentales, los gobiernos y las agencias locales, las políticas de igualdad están muy fragmentadas, por lo que el desarrollo de las iniciativas de paridad de género sigue considerándose de competencia de unidades o funcionarios específicos en las organizaciones, y no un objetivo para todos los responsables del desarrollo y la aplicación de las políticas. En su conjunto, la percepción de los asuntos de género sigue carente, y el enfoque de *mainstreaming* está aún lejos de ser alcanzado. Por lo tanto, no se puede dar por descontada la capacidad del GED de superar estas limitaciones.

Sin embargo, a pesar de estas deficiencias, no cabe duda de que Escocia, en los últimos años, ha sido un lugar donde se experimentaron muchas actividades innovadoras de promoción de la igualdad de género. Muchas iniciativas orientadas a este resultado fueron activadas por varios actores con ámbitos de aplicación, objetivos y cobertura territorial diferentes. En otras palabras, aun-

que con un enfoque de arriba para abajo resulta difícil integrar la igualdad de género en todas las políticas, hay que reconocer que son muchas las iniciativas de integración de las mujeres en la economía y la vida social en Escocia.

Para el futuro, es necesario trabajar más para crear sinergias entre estas iniciativas, y organizarlas en un marco más completo, con el propósito de maximizar el impacto y el valor añadido. Además, las mujeres tendrían que involucrarse cada vez más sistemáticamente en el proceso de toma de decisiones en materia de desarrollo local (en particular en los niveles básicos). Sería también útil prestar más atención a los aspectos operativos de la definición de las políticas, y desarrollar herramientas adecuadas que acerquen más la política a la práctica, de una forma parecida a la de las iniciativas *Close the Gap* y *Engendering Policy*. Es oportuno fomentar experiencias piloto y un seguimiento de su utilización, a fin de promover experiencias exitosas en contextos parecidos.

De los casos estudiados resultan dos lecciones fundamentales: en primer lugar, el éxito de las iniciativas para la igualdad de género depende a menudo del compromiso de los individuos. Sin embargo, para integrar más eficazmente la igualdad de género en la cultura de las organizaciones, es esencial también el compromiso de los ámbitos más elevados. En segundo lugar, puede ser difícil dar un salto cualitativo de lo que son proyectos piloto, aunque innovadores y exitosos, al *mainstreaming* a gran escala. Por lo tanto, es fundamental establecer un marco de supervisión eficaz, mediante el cual institucionalizar de forma sistemática el aprendizaje y crear un círculo virtuoso de innovación política.

Buenas Prácticas en Escocia

Nombre/título de la BP	Close the gap
Actores principales	<ul style="list-style-type: none"> • Close the gap Development Partnership, dirigido por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, http://www.closesthegap.org.uk/ • STUC, Centro Sindical Escocés • Comisión de Igualdad de Oportunidades • Scottish Executive • Scottish Enterprise
Cobertura territorial	Escocia
Cobertura financiera	Equal CI. El proyecto fue financiado hasta diciembre de 2005. Sucesivas financiaciones fueron obtenidas de Scottish Executive, Scottish Enterprise y STUC (trabajo) para 2006-07.
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La finalidad del proyecto es despertar la conciencia de las diferencias de condiciones salariales existentes en Escocia y ofrecer apoyo a las medidas a adoptar para mejorar la situación.</p> <p>Close the gap ha trabajado junto con firmas privadas, sindicatos y el sector público, con una serie de actividades diversas apuntadas a reducir las diferencias salariales debidas a género.</p>
Resultados y productos principales	<p>El proyecto ha obtenido una amplia gama de resultados, incluso (sitio web CtG y entrevistas):</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formación de más de 100 representantes sindicales internos para la igualdad salarial; • La primera campaña publicitaria pública sobre la desigualdad de retribuciones en Escocia; • El desarrollo de sistemas de negociación para representantes sindicales; • Materiales de concienciación para responsables de estudiantes de HE y FE (Educación superior y para mayores); • Investigación sobre la desigualdad de retribuciones entre géneros en la región de los Highlands de Escocia; • Material de capacitación en línea para empleados de empresas escocesas; • Una guía para la comparación de empleos de valor equivalente para pequeñas y medianas empresas; • Numeroso material dirigido a la concienciación; • Módulos para estudiantes y post-graduados sobre la mujer en el puesto de trabajo.
Principales debilidades y obstáculos	El contexto político de la cuestión de las diferencias salariales es de bajo perfil. La legislación apunta a influenciar a los empleadores, pero no se pueden avanzar demandas ya que las revisiones salariales no son obligatorias.

Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de poner en contacto a diferentes sujetos en el partenariado • Innovación en los métodos desarrollados (por ejemplo, las herramientas facilitadas, contra la asistencia práctica sobre un tema que parece demasiado difícil de afrontar para los empleadores y los representantes sindicales); • La comprensión de la complejidad del problema de la diferencia salarial y cómo subdividir los mensajes para garantizar su eficacia; • La involucración de los Directivos escoceses hacia una actitud positiva; el acceso facilitado a otros sectores de S.Executive y la involucración no oficial en la política, brindaron un alto perfil a los eventos organizados.
Elementos innovadores	En su conjunto, es un proyecto novedoso. Se dirige a problemas que nunca se han manejado tan explícita y sistemáticamente y ha desarrollado métodos innovadores para hacerlo.
Elementos de reproducibilidad	<p>La campaña de concienciación, los estudios sobre la envergadura de la diferencia salarial y las herramientas para mejorar la situación existente podrían ser reproducidos en Italia, donde la diferencia salarial también se ha revelado significativa .</p> <p>Sin embargo, hay cuestiones de mayor importancia que contribuyen a aumentar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral (por ejemplo, la posición precaria debida a los contratos de proyecto que no contemplan subsidios para las bajas de maternidad), y que indican que la cuestión de la diferencia salarial podrá ser resuelta sólo junto con una reforma más amplia del mercado laboral, ya que la situación de la mujer en el mercado laboral italiano es de desventaja y discriminación no sólo (o acaso no principalmente) en términos de retribución. De todas formas, una campaña de concienciación pública sería útil para señalar una cuestión fundamental sobre la discriminación de la mujer en el puesto de trabajo y en la sociedad.</p>
Elementos de sostenibilidad	Una parte considerable del proyecto se dedica a la creación de capacidades, lo que esperamos que pueda constituir un legado duradero.

Nombre/título de la BP	Women's Fund for Scotland
Actores principales	Scottish Community Foundation (administra el Fondo) Scottish Executive, Equality Unit (creó el fondo en 2002)
Cobertura territorial	El fondo contempla a toda Escocia; sin embargo, los proyectos tienen una cobertura local
Cobertura financiera	Scottish Executive, Equality Unit (hasta ahora, aprox. £600.000); Communities Scotland (aprox. £28.000) y donaciones individuales. También se organizan con regularidad recolecciones de fondos
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p><i>Objetivos</i> – los objetivos del Fondo son de financiar proyectos que apoyen el empoderamiento de la mujer y mejoren la vida de las mujeres y jóvenes en Escocia. En particular, la financiación apunta a respaldar a la mujer en los retos que debe afrontar, en caso de problemas de minusvalía, étnicos, familia monoparental, salud, edad, abusos domésticos, etc.</p> <p><i>Beneficiarios</i> – la financiación se dirige a institutos de beneficencia y organizaciones comunitarias, no a sujetos individuales. Éstos deben ser: organizaciones dirigidas prevalentemente por mujeres y para las mujeres; y organizaciones con proyectos sólo para mujeres que apunten a sostener y empoderar a las mujeres.</p> <p>Los proyectos financiados hasta la fecha contemplaban dos temas clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuir a la regeneración o desarrollo de un área: a) mejorando las estructuras locales a fin de alentar a las mujeres víctimas de discriminación, desventajas o que viven en zonas de miseria a vivir o trabajar en el ámbito de su comunidad local; b) apoyando a las mujeres locales con necesidades particulares debidas al género, a la edad, a la orientación sexual, a la minusvalía o a la raza; c) asistiendo a las mujeres a fin de que aprovechen de los medios y oportunidades locales para fines de educación, formación o empleo; - proyectos que celebran el Día Internacional de la Mujer. <p>En general, los proyectos se centran a nivel local territorial y han incluido una serie de fines, desde la formación para iniciativas laborales, amistades, cursos de IT, mejora de la vivienda, asesoramiento, etc., hasta cursos de autodefensa y el apoyo a eventos celebrativos del Día Internacional de la Mujer.</p> <p><i>Procedimientos de ejecución</i> – Dos tipos de subsidio: Pequeños subsidios (hasta 1.000 £) y Subsidios mayores (entre 1.001 y 5.000 £). De acceso fácil trámite llamadas públicas. Los formularios de solicitud, muy sencillos, pueden ser descargados del sitio web SCF. Las decisiones de otorgamiento requieren como máximo 6 semanas para los pequeños subsidios y 3 meses para los mayores.</p>
Resultados y productos principales	A fin de marcar la diferencia para el mayor número posible de mujeres, se ha querido mantener los criterios flexibles, con la voluntad de favorecer una amplia gama de grupos beneficiarios en términos de cómo se gasta el dinero y a favor de quién. Una evaluación reciente del fondo demuestra que ha logrado sus objetivos en: alcanzar a una amplia gama de grupos beneficiarios; financiar un espectro muy diversificado de proyectos y actividades; atraer cada año a nuevos tipos de solicitantes; cubrir áreas diversas en todo el territorio escocés (aunque la mayoría de los subsidios, por su misma naturaleza, se han concentrado en las ciudades principales) (S. Hamilton, Op. Cit.).

Principales debilidades y obstáculos	Puede ser difícil obtener proyectos innovadores de buena calidad, en particular en las áreas más típicamente rurales.
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • La amplia experiencia del SCF en el manejo de proyectos semejantes garantiza eficiencia, rigor y transparencia; • Una parte de los recursos del Fondo se invierte en su dotación, a fin de dejar un legado y asegurar la duración del fondo a lo largo del tiempo ; • El Fondo ha obtenido cantidades significativas de recursos públicos, gracias a sus políticas activas de recolección de fondos; • Un proceso riguroso pero fácil de usar resulta interesante para una amplia gama de grupos y proyectos, coherentemente con los fines del instrumento.
Elementos innovadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nada prohíbe acumular los subsidios del Fondo con otros subsidios; en efecto, los subsidios del Fondo han servido a menudo para catalizar otras financiaciones de fuentes diferentes (maximización del impacto). • Una revisión inicial de las solicitudes por parte de evaluadores voluntarios.
Elementos de reproducibilidad	<p>Por la sencillez de su gestión, el fondo es fácil de reproducir: solamente dos tipos de solicitudes y ninguna diferenciación, ni temática ni de otro tipo, de los proyectos, aparte el monto de la financiación solicitada.</p> <p>Sin embargo, para reproducir esta experiencia en Italia sería preciso identificar a las instituciones autorizadas para administrar un fondo y que, al mismo tiempo, tengan interés para el desarrollo de la mujer.</p> <p>El Fondo tiene una vocación local, y como tal podría aplicarse con eficacia al contexto italiano a nivel regional (o también subregional, o provincial).</p>
Elementos de sostenibilidad	La inversiones en su dotación garantizan la durabilidad del Fondo.

Nombre/título de la BP	Engendering Policy
Actores principales	Equal Community Initiative (Fondos estructurales) South Lanarkshire Council (autoridad local) Oxfam (beneficiencia) Engender (ONG) Glasgow Caledonian University
Cobertura territorial	Región South Lanarkshire
Cobertura financiera	Financiación de fuentes locales/regionales, nacionales y de Fondos Estructurales
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	El proyecto consta de dos líneas: 1) Un programa piloto del South Lanarkshire Council para concienciar e intentar la creación de un programa de regeneración política a fin de establecer los criterios de la buena práctica. Se ha escogido el tema del empleo, para que los políticos involucrados en el grupo comprendan mejor cómo evaluar el efecto de sus acciones sobre los grupos interesados y puedan mejorar la eficacia de las nuevas políticas. Los beneficiarios son los funcionarios del Consejo que trabajan para los programas de regeneración con vistas al empleo; 2) Capacitación de las mujeres de la comunidad (sector voluntario/comunitario) para que hagan oír su voz en el proceso político.
Resultados y productos principales	Los efectos auspiciados eran: <ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la manera de desarrollar las políticas de empleo en South Lanarkshire • Mejorar la comprensión de las mujeres de la comunidad sobre cómo influenciar la política del gobierno local
Principales debilidades y obstáculos	Para asegurar el éxito, el personal interesado debe estar convencido de los beneficios del proyecto (u obligados a aceptarlo). Los cambios de personal pueden tener un impacto negativo.
Principales elementos positivos	Aunque el proyecto se ha puesto en marcha sólo hace poco más de un año, ya comienzan a vislumbrarse algunos efectos. El proyecto ya se ha ampliado para abarcar a otras regiones de Escocia (los Municipios de Dundee e Inverclyde).
Elementos innovadores	El proyecto vincula la teoría con la práctica, adoptando una perspectiva de género en el trabajo de regeneración realizado en el terreno.
Elementos de reproducibilidad	El proyecto ya se ha reproducido en otras regiones de Escocia (Municipios de Dundee e Inverclyde).
Elementos de sostenibilidad	No aplicable

Nombre/título de la BP	Advancing Women's Employability (AWE)
Actores principales	<ul style="list-style-type: none"> • University of Strathclyde, Senior Studies Institute, Glasgow (director) • Lochaber College, Escocia • Municipio de South Lanarkshire, Escocia Partenariado escocés para el desarrollo de la perspectiva de género (que patrocinó el proyecto en seno a la Equal CI)
Cobertura territorial	La cobertura territorial del proyecto se centra en tres áreas: Lochaber, Glasgow y Lanarkshire
Cobertura financiera	El proyecto fue financiado por la Equal CI, la University of Strathclyde y el Municipio de South Lanarkshire
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p><i>Objetivos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a los empleadores a conocer la importancia de mejorar la igualdad de género para la empresa. • Cambiar el punto de vista de las mujeres mayores sobre su potencial de empleo. • Realizar un fuerte estudio/comparación en el terreno entre los medios rurales y urbanos. <p><i>Beneficiarios</i></p> <p>aprox. 120 mujeres de 50 años + y 3 sectores industriales</p> <p><i>Actividades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y formación intensivos y adaptados para mujeres mayores (50+), en busca de empleo o empleadas, a fin de aumentar sus aspiraciones, mejorar sus capacidades y reforzar sus capacidades de conservación del puesto. • Enfocar la acción en los sectores de actividad en los que las mujeres están infrarepresentadas o segregadas, trabajando también con representantes del sector, directivos o altos directivos de la firma, incluyendo al entero territorio escocés. • Uso innovador de la ICT, incluyendo la metodología de comunicación a distancia. • Vincular a las empleadas y a las mujeres económicamente inactivas/desempleadas con firmas seleccionadas, en un "Programa de aceleración" conjunto, a fin de descubrir nuevas opciones, caminos o canales de empleo.
Resultados y productos principales	104 mujeres capacitadas, producción de un boletín del proyecto. Todavía es demasiado pronto para juzgar el impacto, pero se han obtenido reacciones iniciales positivas.
Principales debilidades y obstáculos	El equipo del proyecto es pequeño y su duración limitada. La participación de las mujeres de áreas rurales lejanas fue particularmente problemática.
Principales elementos positivos	La asistencia a la capacitación se ha demostrado muy valiosa, así como la involucración de externos en la formación.
Elementos innovadores	El proyecto es muy innovador, ya que se trabaja muy poco en conjugar las cuestiones de edad, género y posibilidad de empleo
Elementos de reproducibilidad	Las mujeres con más de 50 años constituyen una parte importante también de la población italiana, y sin embargo las políticas de formación continua, re-inserción en el mercado laboral o avance de carrera para este segmento de la población son limitadas.
Elementos de sostenibilidad	No aplicable

Nombre/título de la BP	Work-Life Balance
Actores principales	<ul style="list-style-type: none"> • Caledonian Business School (promotor del proyecto), Glasgow Caledonian University • Worklife Adaptability Partnership, el Partenariado Equal CI que seleccionó el proyecto, http://www.equalscotland.co.uk/ • Equal Scottish Support Unit http://www.objective3.org/Web/Site/Equal/About/equal_feedback.asp
Cobertura territorial	Nivel escocés (pero la tarea realizada es de importancia también para toda la UE)
Cobertura financiera	Equal Ci y la Caledonian Business School
Descripción del proyecto/experiencia/estrategia	<p>El objetivo principal del proyecto fue el de alentar la expansión de las micro, pequeñas y medianas empresas escocesas con prácticas activas de empleo flexible (FWP) y políticas de empleo favorables a la familia (FFP).</p> <p>Los objetivos específicos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigar la naturaleza actual y alternativa de las políticas de equilibrio trabajo/vida; su incidencia y cobertura en las micro, pequeñas y medianas empresas escocesas; las desventajas y los beneficios de las políticas y prácticas de trabajo flexible; las estrategias actuales de seguimiento de su ejecución; • Evaluar en qué medida los diversos tipos de políticas y prácticas de trabajo flexible satisfacen las necesidades laborales y domésticas de los empleados (en particular los que tienen responsabilidades de cuidado, y las mujeres en general); • Evaluar la conciencia, las alternativas y la fuerza de atracción de las políticas y prácticas de trabajo flexible para las potenciales participantes en el mercado laboral (específicamente las que tienen responsabilidades de cuidado y las mujeres en general); • Investigar las perspectivas de los representantes de las agencias de desarrollo local, servicios de asesoramiento para la carrera, autoridades locales y demás instituciones interesadas en la promoción del desarrollo del empleo y la estabilidad económica.
Resultados y productos principales	<p>El proyecto contemplaba una serie de actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación de escritorio; • Un estudio de 2.560 micro, pequeñas y medianas empresas escocesas; • Entrevistas con empresas, participantes potenciales en el mercado laboral e interesados escocesas; • Redacción y difusión de 10 estudios de buenas prácticas, un modelo de buenas prácticas, una herramienta diagnóstica/de ejecución para las micro, pequeñas y medianas empresas escocesas y de un informe final del proyecto; • La creación de un sitio web dedicado al proyecto.
Principales debilidades y obstáculos	<p>La complejidad del proyecto y la gran cantidad de tiempo necesaria para su puesta en marcha (mayor que lo previsto).</p> <p>Falta de seguimiento (aunque esto, en principio, no formó parte del proyecto).</p>

¹ MacVicar A, McDougall M, Bell S, Maxwell S and Rankine L (2005), Op. Cit.

Principales elementos positivos	<p>El proyecto contribuyó en echar luz sobre un tema aún poco conocido, en particular en el contexto de las micro, pequeñas y medianas empresas (MPYMES).</p> <p>A menudo se da una segmentación de los conocimientos y una falta de integración entre la gestión de recursos humanos y la igualdad de oportunidades. El proyecto aún a estos dos campos, proponiendo soluciones concretas y prácticas para las MPYMES.</p>
Elementos innovadores	<p>El proyecto parece ser muy innovador ya que investiga un tema relativamente poco estudiado.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>Las recomendaciones del proyecto pueden ser relevantes también para Italia y otros países miembros de la UE.</p> <p>Es particularmente interesante el hecho que se haya concentrado en las MPYMES, que también en Italia son empleadores importantes y motores del desarrollo económico. Las conclusiones del proyecto, la herramienta de ejecución y los estudios de casos en las MPYMES escocesas podrían experimentarse como proyectos piloto también en las MPYMES italianas.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>El proyecto no fue sostenido en sí, por ejemplo con un trabajo sucesivo de seguimiento de las recomendaciones del proyecto. Habría que hacerlo, en caso de proponer un proyecto semejante para un contexto italiano.</p>

Nombre/título de la BP	Women into Business (WiB)
Actores principales	<p>Scottish Enterprise (agencia nacional para el desarrollo económico)</p> <p>Business Gateway (organización de enlace de la agencia)</p> <p>Scottish Executive (micro-crédito)</p> <p>Cámara de Comercio de Renfrewshire en nombre de Business Gateway (asesoramiento)</p>
Cobertura territorial	Área escocesa de empresa
Cobertura financiera	Presupuesto de la empresa escocesa, con alguna financiación por parte de la patronal escocesa y el ESF
Descripción del proyecto/experiencia/estrategia	<p>Women into Business en un programa global (lanzado en 2000) que apunta a elevar el nivel, la sostenibilidad y el desarrollo de empresas de conducción femenina. Incluye servicios específicos como contactos y micro crédito para incrementar el nivel de puesta en marcha de negocios, y asesoramiento e Inversiones para el Desarrollo a fin de mejorar el nivel de sostenibilidad y el potencial de crecimiento de los negocios con dirección femenina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contactos en red: un programa de seminarios de negocios y oportunidades de contactos para postulantes pre-apertura; • Programa de micro crédito: apoyo y acceso a pequeños préstamos de 500 a 5.000 £, a fin de permitir a las mujeres la apertura y el desarrollo de nuevos negocios. El programa de capacitación ofrece un paquete integrado y personalizado. Aunque el fondo de préstamos no se dirige sólo a mujeres, más del 80 por ciento de los negocios que participan en el programa son dirigidos por mujeres; • Apoyo de asesoramiento para empresarias: incluye tres niveles de asesoramiento; • www.scottishbusinesswomen.com: un sitio web específico y único desarrollado a fin de estimular interés en la empresa por parte de las mujeres, y para comunicar y promover la amplia gama de iniciativas a disposición, lo que alentará a más mujeres en Escocia a emprender y desarrollar su propio negocio; • Cada dos años, se celebra una importante conferencia.
Resultados y productos principales	<p>El programa se considera exitoso. En particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contactos: más de 1.000 futuras empresas participan cada año; • Micro crédito: en los últimos tres años, el programa ha asistido aproximadamente a 550 personas (un 80% son mujeres) en la puesta en marcha y desarrollo de sus propios negocios; • Sitio web: a partir del año 2000, las visitas han aumentado de un 50 por ciento al año; Más en general, el objetivo de Scottish Enterprise de 3.600 empresas femeninas a asistir en 2004-05 se ha excedido en un 9,7 por ciento (la cifra fue de 3.949) – lo que refleja un 43,07% de aperturas totales asistidas por la red.
Principales debilidades y obstáculos	El suministro de apoyo financiero no tuvo el éxito previsto. Independizar a los clientes al nivel superior, tras el apoyo para la primera etapa, resultó difícil.

Principales elementos positivos	Los aspectos relativos al asesoramiento y a los contactos en red fueron muy exitosos y populares. La flexibilidad del programa ha permitido aportar cambios de año en año, en base a las respuestas recibidas, cambios en el medio operativo y adquisición de servicios.
Elementos innovadores	En el momento de ser lanzado, el programa fue uno de los primeros de este tipo. Otros proveedores (bancos comerciales, Cámara de Comercio) ahora han seguido este ejemplo ofreciendo servicios específicos.
Elementos de reproducibilidad	Todos
Elementos de sostenibilidad	El elemento de creación de capacidades y los contactos en red contenidos en el proyecto serán probablemente muy duraderos.

Nombre/título de la BP	Women into Enterprise (WiE)
Actores principales	Municipio de Glasgow – socio principal (autoridad local) Partenariado europeo de Strathclyde (Secretariado del Objetivo 2 de Escocia Occidental – Programa 2000-06)
Cobertura territorial	Glasgow
Cobertura financiera	La financiación es facilitada por una combinación de fuentes locales/regionales y nacionales, con el apoyo añadido de los Fondos Estructurales
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto apunta a ampliar la empresariedad y la innovación en el grupo específico (mujeres), amén de mejorar la competitividad y sostenibilidad de las PYMES que éstas poseen y administran.</p> <p>El esquema contempla pequeñas subvenciones a las mujeres deseosas de emprender un negocio o desarrollar el que ya dirigen. También se facilitan asesoramientos, acceso a la capacitación, información y servicios de señalización, así como oportunidades de contactos a entablar con mujeres interesadas en los mismos campos.</p> <p>El esquema ofrece subvenciones hasta el 50 por ciento del costo del proyecto, hasta una suma máxima de 1.000 £ (en origen, 2.000 £) para la puesta en marcha, y de 3.500 £ (en origen 5.000 £) para el desarrollo de empresas existentes. Los gastos aceptados podrían incluir, por ejemplo, marketing de prueba/estudios de mercado, literatura promocional/marketing, proyecto y desarrollo de sitios web, pequeñas modificaciones de la propiedad, equipos y capacitación.</p> <p>Los postulantes deben ser propietarios o socios de mayoría de una PYME. Se da prioridad a los negocios a implantar o existentes en grupos industriales. Las operaciones minoristas no son aceptadas.</p>
Resultados y productos principales	<p>El proyecto se ha basado en una previa iniciativa de éxito – el Fondo para Mujeres de Desarrollo Integrado del Municipio de Glasgow. El nuevo programa debía ser innovador y flexible, aprovechando las mejores prácticas y los mejores valores.</p> <p>Los objetivos previstos en cuanto a productos y resultados fueron logrados o superados (ver la descripción del caso en estudio).</p>
Principales debilidades y obstáculos	Es difícil obtener proyectos de buena calidad
Principales elementos positivos	Las PYMES financiadas por el programa son realmente innovadoras y sostenibles. El programa también alentó a las mujeres a auto-emplearse, ofreciéndoles los conocimientos y consejos para hacerlo con buenas posibilidades de éxito.
Elementos innovadores	La financiación del negocio trabajando desde el hogar. Esto es particularmente adecuado para aquellas mujeres que no aman el riesgo o que necesitan mayor flexibilidad en su trabajo para poder conjugarlo con sus compromisos familiares.
Elementos de reproducibilidad	Es un esquema fácil de reproducir. Un elemento particularmente positivo es que no financia actividades minoristas y se concentra en negocios innovadores y competitivos (eso es, diferentes de la controvertida ley 215/92 vigente en Italia).
Elementos de sostenibilidad	No aplicable

España

Igualdad de género en el desarrollo local en España

SINTESIS DEL CASO DE ESTUDIO

1. Contexto socio-económico y político

España es uno de los países de la Unión Europea que ha experimentado un mayor y más rápido *proceso de descentralización* en las tres últimas décadas. Su sistema de gobierno se basa en *tres niveles territoriales: la administración del Estado, las 17 Comunidades Autónomas y los entes locales*, que constan de dos niveles: 50 provincias y 8.110 municipios. Este nivel de descentralización ha significado un aumento significativo del nivel de competencias y recursos de las Comunidades Autónomas y, en menor medida, de los gobiernos locales.

La población española está compuesta por más de 44 millones de personas¹. Desde 1990 la población extranjera residente en España se ha cuadruplicado, representando en estos momentos un 8% de la población². España presenta una *estructura socioeconómica* caracterizada por un elevado porcentaje de *población residente en zonas urbanas* (2 de cada 3 habitantes), una *baja natalidad* (1,25 en el año 2002) y un *elevado índice de*

envejecimiento (la tasa de dependencia de los mayores de 65 años es del 24,5% en el 2004³).

El nivel de estudios medio de la población ha aumentado considerablemente. En los últimos decenios *las mujeres han superado el déficit educativo histórico* igualando, en dos generaciones, los niveles de cualificación de los hombres⁴; una realidad que no se ha traducido en la equiparación de responsabilidades y remuneraciones entre hombres y mujeres en el *mercado laboral*. Destaca una tasa elevada de inactividad femenina (48%⁵), una tasa de paro femenina (12,25%⁶) más elevada que la masculina (7%) y trayectorias inestables o intermitentes en las mujeres. Persiste la *segregación laboral entre sexos tanto a nivel vertical como horizontal*, destacando el hecho de que las mujeres ocupan empleos de peor calidad: tasas más elevadas de trabajo a tiempo parcial (23,5% mujeres vs. 4,5% hombres⁷) y mayor porcentaje de empleo temporal (37,3 mujeres vs. 32,3% hombres)⁸. Persiste una desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, siendo el sala-

1 INE, 2005.

2 OSE, 2006; INE, 2006.

3 Porcentaje de población mayor de 65 años sobre la población potencialmente activa (de 16 a 64 años).

4 El porcentaje de mujeres con estudios universitarios es de un 25% frente a un 16% de los hombres (INE, 2006).

5 INE, 2006.

6 Eurostat, 2005.

7 Eurostat, 2006.

8 INE, 2004.

rio medio de las mujeres un 71,3% del de los hombres, independientemente de su nivel de estudios⁹. Tan sólo el 5,41% de los cargos directivos de las empresas que componen el IBEX-35 son mujeres y en el ámbito de la administración pública, el 32% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres¹⁰.

En la actualidad, la *economía española* presenta una estructura económica fuertemente terciarizada, con un crecimiento basado en los servicios y la construcción. El *régimen de bienestar* español se ha configurado alrededor de un modelo de protección social vinculado al mercado laboral y al empleo, ofreciendo poca cobertura a las rentas mínimas. El modelo de protección social es dual, con un elevado peso de las transferencias contributivas y unas prestaciones universales de asistencia social muy débiles. Los servicios públicos de cuidado y atención a las personas están poco desarrollados, lo que genera una gran sobrecarga de trabajo en las mujeres. El peso económico de las políticas familiares en España representa menos de la cuarta parte de la media en la UE-15, manteniéndose constante el 0,5% del PIB en el período 1996-2002¹¹. España sigue manteniendo una distancia con la media europea superior a siete puntos del PIB en gasto en protección social global y ocupa el último lugar de la UE-25 en prestaciones sociales a la familia y a la infancia¹². En este contexto, las familias juegan un papel clave como red de protección y mecanismo de redistribución de rentas. No obstante, en las últimas décadas, se detectan importantes transformaciones: aumentan las familias monomarentales, mientras las situaciones de precariedad y pobreza afectan en mayor medida a las mujeres y a los niños.

La participación de las mujeres en los espacios de poder y decisión es reducida. En el ámbito económico, la representación de mujeres en los órganos de dirección sindicales oscila entre el 20% y el 46% y es del 2,35% en los puestos de responsabilidad de las organizaciones patronales. La afiliación de mujeres en los partidos políticos apenas rebasa el 30%. En la presente legislatura 2004-2008 hay un 36% de mujeres parlamentarias, un porcentaje que se sitúa alrededor del 37,7% en los parlamentos autonómicos. En el nivel local cabe destacar que, a diferencia de la mayoría de los países de la UE, la presencia femenina es superior a los niveles regional y estatal. Las mujeres representan el 28% del conjunto de los representantes locales y ocupan un 21% de las concejalías¹³.

El *marco normativo sobre igualdad de género y políticas locales* en España ha sido, hasta recientemente, bastante ambiguo. Destaca la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* en la medida que ofrece un amplio campo de desarrollo e intervención de las administraciones locales en materia de género, así como la legislación anterior que configura el marco de referencia: la Ley estatal 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, la Ley estatal 30/2003 para incorporar la valoración del impacto de género y la Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia¹⁴.

El *marco normativo general sobre las políticas de desarrollo local* lo configura la propia Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local y la Ley 57/2003 de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, una legislación que no determina

9 INE, 2004.

10 Instituto de la Mujer, 2006.

11 Eurostat, 2005.

12 Fundación Encuentro, 2006.

13 Instituto de la Mujer, 2006

14 La legislación en materia de igualdad se ha desarrollado también a nivel autonómico de forma poco homogénea, destacando la Ley del Parlamento Vasco 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres por, entre otras medidas innovadoras, ampliar las competencias de la administración local en esta materia.

claramente las competencias locales en desarrollo local y que ha promovido el desarrollo de una legislación sectorial tanto a nivel estatal como autonómico. Cabe destacar, no obstante, el *Anteproyecto de Ley Básica del Gobierno y la Administración Local*, en fase de elaboración, en la medida que reconoce un conjunto de competencias municipales entre las que se encuentra el desarrollo económico local.

2. Las políticas de desarrollo local con perspectiva de género en España

La introducción del enfoque de género en el desarrollo local en España es muy reciente. En la *década de los años ochenta* del siglo XX los entes locales empiezan a promover actuaciones en materia de desarrollo local. Son *políticas reactivas* centradas en el mercado de trabajo que pretenden responder a la crisis económica y a los déficits estructurales que padecen los municipios. Al mismo tiempo, se inician en esta etapa las primeras políticas de promoción de la mujer y de igualdad de oportunidades y se crean los primeros servicios locales de atención y departamentos de las mujeres en los ayuntamientos. En general ambos procesos se desarrollan en paralelo sin puntos de interconexión.

En la *década de los años noventa*, las políticas de desarrollo local son políticas más *promocionales que mantienen una perspectiva asistencial*. A nivel territorial las intervenciones se centran en promover la productividad y competitividad del territorio y, progresivamente, empiezan a desarrollarse actuaciones concretas dirigidas específicamente

a las mujeres. En esta etapa se desarrollan los primeros Planes Locales de Igualdad, a semejanza de los planes desarrollados a nivel estatal y autonómico, y empiezan a promoverse actuaciones de desarrollo económico territorial con perspectiva de género.

A finales del siglo XX las *políticas de desarrollo local adquieren una dimensión y enfoque claramente estratégico* y las actuaciones se centran en los factores de carácter estructural del entorno local. En este contexto, se consolidan las estructuras y las políticas de igualdad en el ámbito local y empiezan a tomar impulso las iniciativas que incorporan la *transversalidad de género* en las políticas de desarrollo local. En esta etapa más reciente cabe destacar la influencia decisiva de las directrices y programas comunitarios así como el desarrollo de programas locales con enfoque de género.

En esta etapa, las *políticas sociales y de cohesión de la UE* ejercen una influencia notable en la progresiva consolidación de las políticas de desarrollo local y permiten crear las condiciones para incorporar el enfoque de género en estas actuaciones. Es interesante el análisis del desarrollo de los fondos estructurales en España y, en concreto, de los proyectos del eje de género enmarcados en la *iniciativa comunitaria EQUAL 2002-2007*; en la medida que muestra como se promueve el desarrollo de una orientación más clara hacia la transformación de la desigualdad de género y facilita la constitución de partenariados amplios y plurales de actores (institucionales, empresariales, sindicales, comunitarios, etc.) con la finalidad de consensuar políticas de género a escala local¹⁵.

15 Del total de proyectos en ejes de Igualdad de género desarrollados en este período en España destaca el hecho que el 50% son promovidos por las Comunidades Autónomas, el 37% por entes locales y un 6% por actores privados. Mientras que si se estudian los actores que participan en estos proyectos, en el 72% están los entes locales, en el 56% las CCAA, en el 62% organizaciones empresariales, en el 58% asociaciones de mujeres, en el 54% sindicatos y en menor medida entidades de economía social (21%). Cabe subrayar, en el total de proyectos, el predominio de las medidas de sensibilización (62%); de formación (64%); de apoyo a emprendedoras (40%); de inserción laboral (40%); de creación de estructuras de políticas de igualdad (33%) y de investigación (30%).

3. Análisis de Buenas Prácticas

Las Buenas Prácticas analizadas en el caso español partieron de los siguientes criterios de selección: a) escala local o regional; b) incorporación de medidas estructurales en la administración local; c) inclusión de procesos de empoderamiento y capacitación de mujeres; d) desarrollo de procesos de participación entre actores públicos y privados; e) fomento a la creación de redes formales e informales entre asociaciones y grupos de mujeres y f) garantías de continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

Se analizaron un total de ocho Buenas Prácticas que se enmarcaban en los siguientes ámbitos de política pública: políticas de inserción laboral; políticas contra la segregación vertical y horizontal; políticas de creación de empresas; políticas de mejora del empleo y la competitividad en las empresas; políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; políticas de planificación urbana y movilidad; y políticas de promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel local.

Los casos estudiados fueron:

1. *Programa Yo, Política*. Programa integrado en la red Urbal-21 destinado a la formación y capacitación política de mujeres, liderado por el Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat.
2. *Programa Emergim*. Proyecto financiado con fondos EQUAL con la finalidad de hacer emerger y legalizar el trabajo de cuidado y doméstico, liderado por el Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès.
3. *Programa Agentes Locales de Igualdad* financiado y liderado por la Diputación de Barcelona para formar especialistas en género que desarrollan su actividad en los ayuntamientos de la provincia de Barcelona.
4. *Incorporación de la perspectiva de género en la Ley 2/2004 de mejora de los barrios, áreas*

urbanas y pueblos que requieren una atención especial, ley impulsada por la Generalitat de Cataluña con la finalidad de promover un enfoque de género tanto en la diagnosis como en los procesos de participación para la rehabilitación y mejora de barrios con dificultades.

5. *Programa Cerezas por la Igualdad* financiado con fondos EQUAL y liderado por la Cooperativa Montaña de Alicante, con la finalidad de mejorar el empleo y el empoderamiento de las mujeres de una zona rural de montaña (Comunidad Autónoma de Valencia).
6. *Programa Kideitu* liderado por el gobierno vasco con la finalidad de diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de formación y empleo de la Comunidad Autónoma Vasca.
7. *Proyecto Ressorit* financiado con fondos EQUAL y liderado por la Diputación de Barcelona con la finalidad de sensibilizar y promover prácticas de responsabilidad social empresarial en la pequeña y mediana empresa en las que se incorpora la perspectiva de género.
8. *Agentes Sindicales para la Igualdad y Red de Agentes Sindicales para la Igualdad*, programa liderado por el sindicato UGT de Cataluña con el objetivo de incorporar el enfoque de género en la actividad sindical y de potenciar la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres.

4. Escenarios y Perspectivas. El rol de los diferentes actores.

La revisión documental realizada y el análisis de las Buenas Prácticas ha permitido detectar el rol que los distintos actores está jugando en los procesos de desarrollo local con perspectiva de género en España. Muy sintéticamente, se señalan las principales conclusiones del informe

español en este ámbito de análisis.

La *Comisión Europea* juega un papel clave en el fomento y la orientación de las políticas de igualdad a escala local, puesto que ha proporcionado directrices políticas, ha legitimado las actuaciones de igualdad de oportunidades, y además es la financiación comunitaria la que ha permitido poner en marcha de multitud de proyectos en el ámbito local.

Con todo, estas iniciativas tienden a desarrollarse mediante proyectos específicos, separados y paralelos al trabajo cotidiano de los entes locales. Es difícil garantizar su sostenibilidad y continuidad y hay poca transferencia del conocimiento adquirido a la dinámica de las administraciones locales. En este sentido, se detectan ciertos riesgos: las políticas de igualdad de género se pueden percibir como una moda temporal; la ampliación del discurso de la UE de la igualdad de oportunidades a todo tipo de discriminaciones puede relegar la cuestión de género; y la estrategia de la transversalización del enfoque de género puede diluir las responsabilidades y por lo tanto no se dediquen los recursos suficientes. Asimismo, emerge la necesidad de promover el desarrollo de legislación y programas comunitarios en temáticas más amplias (corresponsabilidad, participación, paridad, urbanismo, etc.)

Las *Administraciones públicas españolas* han jugado un papel decisivo en el impulso de un creciente marco jurídico y normativo respecto a la igualdad de género. Pese a esto, la fragmentación de competencias y la indefinición normativa hacen necesario establecer mecanismos estables de coordinación y financiación. La introducción del enfoque de género en las políticas de desarrollo local se ha dado de forma débil, fragmentada y territorialmente desigual, con modelos de intervención heterogéneos. Se constata una falta de herramientas y recursos necesarios. En este sentido, se señala la necesidad de experimentar fórmulas diferentes y flexibles para promover el *mainstreaming* de género sin olvidar las acciones positivas y la consolidación de estructuras insti-

tucionales de igualdad, así como la necesidad de desarrollar también cambios en las administraciones y entes públicos en distintos niveles: organizativo (reforzar la paridad en los órganos de decisión e introducir criterios de igualdad de género a nivel interno), operativo (sistematizar y rutinar el diagnóstico y evaluación con enfoque de género), comunicación (lenguaje no sexista) y refuerzo de los procesos de participación en todos los niveles.

En el *ámbito estatal*, se subraya la importancia de los cambios legislativos e institucionales introducidos en los últimos 3 años. Aun así, hay que ver como se implementan y consolidan estas actuaciones, así como es necesario avanzar hacia medidas de carácter más redistributivo (redistribución del poder de decisión; reasignación y ampliación de recursos, fortalecimiento de los procesos de participación, etc.).

En el *ámbito autonómico*, destaca la consolidación y el crecimiento organizativo de los organismos de igualdad autonómicos, las diversas generaciones de Planes de igualdad autonómicos y el desarrollo minoritario de algunas leyes de igualdad. Sin embargo, se detectan diferencias importantes entre CCAA en el desarrollo legislativo y en la potencia, ambición e innovación de las propuestas. Existe, en algunos casos y periodos, una “politización” excesiva de las estructuras de igualdad.

En el *ámbito local* es significativa la evolución progresiva de las políticas de igualdad desde una visión más asistencialista a unas políticas más estructurales de igualdad de género. En este sentido, se ha desarrollado un proceso notable de creación de estructuras locales de igualdad de género y se han impulsado nuevos instrumentos y procesos. Con todo, predominan las iniciativas aisladas, a veces con difícil continuidad, persiste una indefinición competencial sobre cómo deben ser las políticas y recursos de igualdad locales y no se ha dado una transversalización real del enfoque de género. Existe cierto desequilibrio entre municipios y colores políticos respecto a los servicios que ofrecen y las orientaciones de las que

se parte. Por otro lado, se constata una dependencia excesiva respecto a la voluntad política de los equipos de gobierno locales y una gran vulnerabilidad frente a los cambios coyunturales. Igualmente, se destaca la necesidad de tener más en cuenta al territorio para profundizar en el conocimiento de su diversidad y características, desarrollando así instrumentos de diagnóstico y evaluación con enfoque de género que partan de las potencialidades, necesidades e implicación de los diferentes agentes sociales y permitan fomentar las propuestas de “abajo a arriba”, creando espacios de participación y concertación.

Finalmente, el análisis de la participación de los *actores no gubernamentales* en las políticas de desarrollo local con perspectiva de género en España muestra, por un lado, una notable implicación de *colectivos feministas* en estos procesos aunque serían necesarios más espacios de participación y una mayor capacidad de decisión. En el

ámbito sindical, existe una creciente sensibilidad respecto la igualdad de género y es notable el avance hacia la paridad en las estructuras sindicales. Con todo, en los procesos de negociación colectiva, los varones siguen siendo mayoría, las reivindicaciones de género suelen ser las primeras que caen en la negociación y es necesaria una mayor apuesta por la reorganización de los tiempos en las empresas y la promoción de las mujeres en igualdad de oportunidades. En el *ámbito empresarial*, se constata un bajo compromiso con la igualdad de género si no va de la mano de la mejora del rendimiento económico y se manifiestan dificultades para abordar en toda su complejidad la conciliación (fuera del marco de la política de imagen y la responsabilidad social corporativa). Las pequeñas y medianas empresas son las organizaciones en las que la introducción de la perspectiva de género es más compleja y, en este sentido, el desarrollo de Planes de Igualdad en estos entornos constituye un reto mayor.

Buenas Prácticas en España

Nombre/título de la BP	Programa Yo Política. Formación y capacitación política para mujeres
Actores principales	<p>Programa liderado por el Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat que cuenta con los socios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Promoción de las Políticas de Igualdad Mujer-Hombre de la Diputación de Barcelona. • Ayuntamiento de Torino • Intendencia de Montevideo • Municipalidad de San Salvador • Municipalidad de Quito • Municipalidad de Sao Paulo • Municipalidad de Asunción • Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), San José, Costa Rica (en calidad de socio externo)
Cobertura territorial	<p>El programa Yo Política se ha destinado a la formación y capacitación política de mujeres del ámbito político (público/tercer sector) y técnico (público) de los municipios europeos y latinoamericanos socios del programa.</p> <p>Integrado en la Red 12 del programa URB-AL “La promoción de las mujeres en las instancias de decisión locales”, coordinada por la Diputación de Barcelona, en la que participan más de 200 socios y diversas instituciones asociadas pertenecientes a países de América Latina y la Unión Europea, con una representación por continentes del 60% y 40% respectivamente.</p>
Cobertura financiera	<p>El programa ha recibido financiación de los fondos europeos (70%) mediante la Red 12 del programa URB-AL. El resto de la financiación ha ido a cargo de las administraciones locales socias del programa y se ha distribuido de la siguiente forma: Ayuntamiento de Sant Boi (9%), Diputación de Barcelona (6%), Ayuntamiento de Torino (3%), Ayuntamiento de Asunción (2%), Ayuntamiento de Montevideo (2%), Ayuntamiento de Sao Paulo (2%), Ayuntamiento de San Salvador (2%) y Funpadem (2%).</p>
Descripción del proyecto/experiencia/estrategia	<p>El programa Yo Política se inició el 1 de abril del año 2005 y finalizó el 31 de marzo de 2007. Se ha centrado en el diseño de un plan de formación política para mujeres (alcaldesas, concejalas, mujeres líderes de asociaciones civiles, técnicas de Ayuntamiento, etc.) de entidades locales de países de la Unión Europea y América Latina, con la intención de favorecer su presencia y participación activa en los procesos de toma de decisiones del ámbito local.</p> <p>Los objetivos específicos del programa han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación y la consolidación de liderazgos en las instancias locales a partir de acciones formativas que traten la especificidad de género. • Ofrecer modelos positivos de liderazgo y de gestión de las políticas urbanas desde la perspectiva de género con el objetivo de mejorar su calidad de vida en las ciudades. • Favorecer el intercambio de experiencias y conocimientos entre las participantes. • Diseñar y realizar una guía de aplicación práctica del material didáctico diseñado para multiplicar los resultados del proyecto. • Difundir los resultados y acciones de la formación y materiales didácticos realizados en la RED URBAL núm. 12.

<p>Resultados y productos principales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 cursos de formación presenciales en los que participaron un total de 119 mujeres. Los cursos se organizaron en los municipios de Sant Boi (2 cursos con 15 y 14 alumnas: concejales, líderes de partidos políticos y cargos de responsabilidad en la administración pública, en sindicatos y en asociaciones de mujeres del municipio), Montevideo (30 alumnas: líderes de partidos políticos y con cargos de responsabilidad en la administración pública), San Salvador (33 alumnas: concejales, técnicas de Unidades de Género y técnicas y directoras de distritos) y Torino (17 alumnas: cargos políticos electos y técnicas de ayuntamientos de distrito). • 4 cursos on-line de dos meses de duración en los que participaron un total de 123 mujeres de todos los municipios socios del proyecto. • En total se han formado 242 mujeres en ámbitos que potencian su actuación, ofreciendo modelos positivos de liderazgo e instrumentos para la mejora de la situación de las colectividades locales. • Creación de una pagina web para el desarrollo de los cursos on line y como instrumento de información y relación entre las participantes en el programa. www.yopolitica.org. • Elaboración de un Plan de Formación propio consensuado entre todos los socios del programa. • Elaboración de los materiales didácticos propios con los temarios del curso de formación: Manual de Buenas Prácticas, Manual de la Alumna y Manual de la Formadora. • Elaboración de un Plan de comunicación y difusión del programa.
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Dificultad material de concretar aspectos de carácter organizativo o logístico en el marco de una red transoceánica (horarios y ritmos laborales, culturas de organización propias).</p> <p>La organización de los cursos on-line presenta dificultades propias dadas las distintas condiciones tecnológicas de los países socios del programa que no siempre garantizan el mismo nivel de accesibilidad. Dificultad de programar sesiones formativas permanentes dados los elevados costes de desplazamiento de las mujeres en formación. Las sesiones de formación presencial se limitan a 3 días y el programa no preveía su continuidad.</p> <p>La falta de financiación dificulta la incorporación del programa de formación en la propia administración local. Una de las cuestiones que aparece como clave es como la propia organización puede ser capaz de rentabilizar el esfuerzo y los recursos dedicados al programa y garantizar su continuidad incorporando la formación en género desarrollada a partir del programa Yo Política en la propia oferta formativa.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>El efecto multiplicador del programa que posibilita ampliar el grupo de personas beneficiarias de la formación y la capacitación en género. La formación de mujeres que trabajan y lideran procesos tanto en el ámbito político como técnico facilita el intercambio de conocimientos entre grupos de mujeres que trabajan en las propias organizaciones y en red. Destaca sobretudo la formación de mujeres de organizaciones que trabajan a nivel local, de barrio o comunidad, con elevada capacidad de liderazgo y que comparten conocimientos con las otras mujeres de su ámbito de influencia. Esta difusión de conocimientos se hace más evidente en el contexto latinoamericano que en el europeo.</p> <p>La capacidad que ofrece el contacto virtual entre mujeres de organizaciones diversas</p>

	<p>tiene un potencial enorme de generación de redes transnacionales que facilita un contacto permanente entre grupos de mujeres muy diversos que, en todos los casos, están ejerciendo liderazgo en procesos de desarrollo local. Se favorece el intercambio de experiencias y de conocimientos entre todas las participantes.</p> <p>La financiación comunitaria del programa permite la elaboración de materiales de calidad y garantiza su amplia difusión.</p> <p>La continuidad de la formación y capacitación de mujeres mediante la creación del Centro Eurolatinoamericano de Formación Política “Mujeres y Ciudad”. De la Diputación de Barcelona en tanto que líder de la Red 12 UR-BAL.</p>
Elementos innovadores	<p>Es un programa de formación muy orientado desde su inicio a aquellas mujeres que expresan su clara voluntad de participar activa y políticamente en su localidad. Existe, pues, una cierta garantía de que los conocimientos adquiridos van a ser aplicados en la práctica política y técnica de las mujeres formadas.</p> <p>Igualmente la capacidad de generar redes de trabajo entre mujeres políticamente activas tanto en la administración local como en el tercer sector permite crear espacios de trabajo compartidos y reforzar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo local.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>Fácilmente reproducible en el ámbito local y también en el ámbito regional o estatal. La elaboración de los materiales de trabajo para los cursos presenciales y on-line ya ha permitido, de hecho, que otras administraciones se interesen por esta experiencia e impulsen iniciativas similares en contextos regionales.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>La existencia de voluntad política por parte de las instituciones y organizaciones mediante el compromiso de impulsar formación de género en sus estructuras y en redes de influencia.</p> <p>La garantía de financiación para desarrollar el programa de formación.</p>

Nombre/título de la BP	Programa Emergim
Actores principales	<p>Liderado por el Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès (provincia de Barcelona) y participado por los socios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuntamientos de Manresa, Igualada y Vilanova i la Geltrú (provincia de Barcelona) • Sindicatos: Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) • Asociación Catalana de Empresarias y Ejecutivas (ACEE) • Asociación de Trabajadores Familiares de Cataluña • Universidad Abierta de Cataluña
Cobertura territorial	El programa se ha desarrollado a nivel local en los cuatro municipios identificados
Cobertura financiera	El coste total del programa ha sido de 1,7 millones de euros. El programa financiado en un 50% por fondos de la iniciativa comunitaria EQUAL (fondo Social Europeo) y en un 50% por los entes locales que participan en el programa
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El programa Emergim se desarrolló durante el período junio 2002-diciembre 2004 en los municipios referidos.</p> <p>El principal objetivo era combatir la discriminación y la exclusión social en el ámbito laboral mediante un programa de sensibilización, información y asesoramiento a las personas que trabajan en el sector de los servicios de limpieza y cuidado doméstico con la finalidad de regularizar su situación laboral.</p> <p>El proyecto tenía como finalidad conocer la situación de este colectivo, completar su formación y conseguir su incorporación formal en el mercado de trabajo, mediante la creación de instrumentos que incentivaran la legalización; el desarrollo de un nuevo perfil profesional en este campo que permitiera una mayor profesionalización de los servicios domésticos; facilitar y promocionar la contratación mediante instrumentos que favorecieran la incorporación en el mercado de trabajo laboral y la sensibilización de la población para que se reconociera el papel de este colectivo de trabajadores/as.</p>
Resultados y productos principales	<p>Las principales acciones realizadas por el proyecto se sintetizan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de prospección del sector para identificar sus características y condiciones laborales en los 4 municipios. El estudio de prospección llevado a cabo consideró que alrededor de 3.500 mujeres trabajaban sin regularizar en el sector de la limpieza y los cuidados domésticos en estos municipios. El volumen de negocio se estimaba alrededor de los 24 millones de euros. • Creación de las Agencias Emergim como punto de referencia para facilitar información y asesoramiento a demandantes y ofertantes de los servicios domiciliarios. Las Agencias atendieron un total de 1097 consultas en los 4 municipios (242 en Igualada, 258 en Manresa, 288 en Vilafranca del Penedès y 309 en Vilanova i la Geltrú). Del total de consultas atendidas: 27% estaban relacionadas con la formación; 32% con la inserción laboral; 27% con la legalización de la situación laboral; el 2% con la inmigración y el 12% con otras cuestiones. • Formación para favorecer la profesionalización mediante un perfil polivalente del colectivo de trabajadores de este sector. 244 personas participaron en las actividades de formación para profesionales del sector (238 mujeres y 6 hombres) • Sensibilización de la ciudadanía mediante campañas de comunicación para promover la participación ciudadana y facilitar la emergencia del colectivo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se consiguió la inserción laboral de 214 personas (28 en Igualada, 49 en Manresa, 99 en Vilafranca del Penedès y 38 en Vilanova i la Geltrú). 89 consiguieron bonificaciones del 50% en la cuota de la Seguridad Social. • La Universidad Abierta de Cataluña creó una red de comunicación interna, Red del Tiempo, para los socios y técnicos del proyecto con la finalidad de facilitar un instrumento para detectar ofertantes y demandantes de trabajadoras del sector.
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>La propia complejidad del proyecto motivada por distintos factores: la opacidad de un sector laboral muy desarrollado en la economía informal (trabajos en su mayoría en domicilios particulares); una baja consideración y reconocimiento social del trabajo de limpieza; la existencia de roles de género muy marcados; la dificultad de identificar los elementos normativos y legales que dificultan la regularización de este colectivo así como los elementos de discriminación que se manifiestan en los casos de trabajadoras ya regularizadas en comparación con las condiciones laborales de otros colectivos de trabajadores.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>La creación de las agencias Emergim se demostraron como un buen instrumento para la lucha contra la discriminación que sufren las trabajadoras del sector.</p> <p>La especialización en la problemática del sector por parte de los agentes dinamizadores del programa se reveló como indispensable para ofrecer la información y el asesoramiento correcto en cada caso.</p> <p>La bonificación de la cuota de la Seguridad Social, junto con otras acciones complementarias, fue un buen estímulo para la emergencia de trabajadores del sector doméstico.</p> <p>La creación de un instrumento telemático, la Red del Tiempo, ideada para llegar a los posibles beneficiarios del proyecto que querían regularizar su situación y detectar las personas que necesitaban profesionales del sector de la limpieza, se demostró como un mecanismo muy útil para conocer las necesidades del mercado.</p> <p>Una vez terminó el proyecto europeo, en cada municipio, los servicios locales de Ocupación incorporaron el objetivo de favorecer los procesos de emergencia del trabajo no declarado en el sector de servicios limpieza y cuidado doméstico</p>
<p>Elementos innovadores</p>	<p>Elaboración de un Informe jurídico sobre la regulación laboral y la Seguridad Social de la prestación de servicios de limpieza y cuidados domésticos, que recogía numerosas propuestas para reformar y mejorar el marco normativo.</p> <p>Presentación de la experiencia y conclusiones del programa Emergim a las comisiones de Política Social del Parlamento de Cataluña (noviembre de 2004) y del Senado (marzo 2005) en el marco de las cuales se solicitó al gobierno autonómico de Cataluña y al gobierno español.</p>
<p>Elementos de reproducibilidad</p>	<p>La experiencia del proyecto Emergim puede ser fácilmente trasladada a nivel local y asumida por las áreas de promoción económica y ocupación. Incorpora la perspectiva de género y elementos de sensibilización muy potentes.</p> <p>Corresponde a la administración autonómica y estatal promover las medidas legales y fiscales que faciliten la regularización de este sector de actividad.</p>
<p>Elementos de sostenibilidad</p>	<p>Es un programa fácilmente implementable – el instrumento informático de apoyo a la gestión ya se ha desarrollado – que puede formar parte de la política de promoción económica con perspectiva de género del municipio.</p>

Nombre/título de la BP	Programa de Agentes Locales de Igualdad
Actores principales	Impulsado en septiembre del año 2006 por el Área de Igualdad y Ciudadanía de la Diputación de Barcelona (administración provincial) mediante un convenio de colaboración con el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (administración autonómica)
Cobertura territorial	Se está desarrollando a nivel local en 25 municipios de la provincia de Barcelona seleccionados según: a) población b) grado de desarrollo de las políticas de género
Cobertura financiera	El 100% del programa está financiado por el departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (administración autonómica)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Este programa tiene como finalidad poner a disposición de los ayuntamientos nuevas profesionales para el desarrollo de políticas de igualdad de género en el ámbito local. Estas profesionales se integran en Áreas de Igualdad, o de Mujeres o en programas o unidades de transversalidad del ayuntamiento.</p> <p>Los objetivos generales se sintetizan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar, insertar y coordinar a un conjunto de profesionales especialistas en género en las administraciones locales; • Reforzar las concejalías de Igualdad y sus políticas de género; • Buscar y definir modelos de intervención municipal que impliquen al conjunto de la actividad local para conseguir la igualdad de género; <p>El Área de Igualdad y Ciudadanía de la Diputación de Barcelona se encarga de la gestión del programa que consiste en la formación de las Agentes de Igualdad y su contratación como técnicos medios durante 9 meses 25 horas semanales, período en el que están trabajando en las Áreas de Igualdad de los municipios. Después de este tiempo se establece una contratación de 6 meses cuyo coste se reparte al 50% entre la Diputación y el Ayuntamiento. Con posterioridad a este periodo el Ayuntamiento debe decidir si incorpora a esta profesional en su estructura de personal propia.</p> <p>La Diputación de Barcelona cuenta con 8 técnicas de Igualdad que realizan el seguimiento de los procesos en marcha en los distintos municipios y están en contacto permanente con las Agentes de Igualdad.</p>
Resultados y productos principales	<p>Formación continuada gratuita para las Agentes de Igualdad y las Técnicas de Igualdad de los ayuntamientos que participan en el programa.</p> <p>Elaboración de una Guía Metodológica “Agentes de Igualdad de Género: una nueva profesión”.</p> <p>Compromiso del 75% de los ayuntamientos incorporarán en su plantilla a los Agentes de Igualdad en las mismas condiciones laborales por las que se regían en el periodo inicial.</p> <p>Creación de un espacio en red entre las Agentes de Igualdad para compartir experiencias (blog).</p>

<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Lento reconocimiento del perfil profesional de la Agente de Igualdad.</p> <p>La incorporación de la agente de igualdad en las administraciones locales debe hacer frente a estructuras de trabajo que facilitan poco los procesos de trabajo transversales en materia de género.</p> <p>Las propias limitaciones normativas, competenciales y de recursos de los entes locales en materia de igualdad dificultan el desarrollo e impulso de políticas de igualdad por parte de las agentes de igualdad.</p> <p>La infradotación de las Áreas de Igualdad en los ayuntamientos (falta de personal, de recursos económicos y de espacios) también limitan el ejercicio de las funciones de las agentes de igualdad.</p>
<p>Principales elementos positivos</p>	<p>El programa facilita dotar de personal formado a las Áreas de Igualdad de los municipios. Las Agentes de Igualdad refuerzan la estructura de género de la administración local.</p> <p>Las agentes de igualdad generan procesos de acompañamiento en las políticas y programas de género municipales.</p> <p>La creación de una red de trabajo entre las agentes de igualdad en el territorio permite el intercambio de información y de experiencias entre profesionales.</p>
<p>Elementos innovadores</p>	<p>Capacidad que tiene el Programa de Agentes de Igualdad de crear y reforzar la estructura organizativa de género en los municipios.</p>
<p>Elementos de reproducibilidad</p>	<p>Esta experiencia es válida a nivel local y regional en la medida que crea la figura del profesional experto en Igualdad para trabajar estrechamente dando apoyo a los actores públicos y privados en el ámbito local.</p> <p>Los escenarios profesionales de las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades se sitúan prioritariamente en aquellos espacios más próximos a las necesidades de los ciudadanos. Las administraciones locales (ayuntamientos, diputaciones), unidades comarcales, asociaciones de mujeres y sindicatos constituyen estos espacios primeros en los que se concretan los derechos, las posibilidades y las capacidades de acción colectiva, y por lo tanto se revelan como canales inmediatos de intervención en igualdad de oportunidades.</p>
<p>Elementos de sostenibilidad</p>	<p>La formación de un colectivo profesional claramente orientado a trabajar en políticas de igualdad con la finalidad de incorporar la perspectiva de género a nivel local.</p> <p>El empuje que los Agentes de Igualdad están dando al desarrollo de políticas de igualdad (Planes de Igualdad) y de programas de Igualdad en los municipios.</p>

Nombre/título de la BP	Incorporación de la perspectiva de género en la Ley 2/2004 de mejora de los barrios, áreas urbanas y pueblos que requieren una atención especial (Comunidad Autónoma Cataluña)
Actores principales	<p>La Ley 2/2004 ha sido promovida por el gobierno de la Generalitat de Catalunya (Departamento de Política Territorial y Obras Públicas) y aprobada por el Parlamento de Catalunya el 4 de julio de 2004.</p> <p>Los principales actores que participan en los procesos de intervención urbana en los barrios son:</p> <p>Los ayuntamientos, a los que corresponde la elaboración y ejecución de los proyectos.</p> <p>La Generalitat de Catalunya, que selecciona y otorga las ayudas, gestiona los Fondos de financiación previstos por la ley y promueve la evaluación de los proyectos de forma conjunta con los municipios, mediante la creación de un Comité de Evaluación y Seguimiento integrado por la Generalitat, la administración local y una representación de las entidades ciudadanas y de los agentes sociales.</p> <p>Los agentes sociales y las entidades ciudadanas que participan en los procesos participativos previstos en las actuaciones urbanas.</p>
Cobertura territorial	<p>La Ley rige en todo el ámbito de la Comunidad Autónoma de Catalunya y pueden presentar solicitudes para financiar proyectos de mejora integral de barrios o áreas urbanas los ayuntamientos directamente o éstos mediante una asociación o colaboración con otros municipios o entes locales.</p>
Cobertura financiera	<p>La financiación de los proyectos de mejora integral de los barrios corresponde en un 50% a la administración autonómica (nivel regional) y el otro 50% puede financiarse a través de las aportaciones de los propios ayuntamientos, fondos estructurales europeos e incluso financiación privada (mediante las empresas proveedoras que se hacen cargo de las obras que se ejecutan en cada proyecto).</p> <p>La dotación económica anual de la Ley se establece en el Presupuesto de la Generalitat de Catalunya. El total de financiación que han recibido los proyectos de mejora integral de barrios con perspectiva de género en las 3 convocatorias que se han realizado hasta el momento (años 2004, 2005 y 2006) es de 12,2 M. de euros, que equivalen a un 2,1% del total de los proyectos financiados teniendo en cuenta que el presupuesto destinado a programas sociales es de un 20% del total.</p>
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La Ley de Barrios se dirige específicamente a áreas urbanas con problemas urbanísticos y sociales en las que se concentran procesos de regresión urbanística, problemas demográficos y dificultades económicas y sociales.</p> <p>La Ley financia actuaciones de intervención integral dirigidas tanto a la rehabilitación física del territorio como a la sostenibilidad ambiental, el bienestar social y la dinamización económica.</p> <p>Los proyectos de intervención integral deben prever actuaciones en algunos de los campos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora del espacio público y dotación de espacios verdes • Rehabilitación y equipamiento de los espacios colectivos de los edificios • Provisión de equipamientos para uso colectivo • Incorporación de las TIC en los edificios • Fomento de la sostenibilidad del desarrollo urbano (eficiencia energética, ahorro

	<p>en el consumo de agua y reciclaje de residuos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La equidad de género en el uso del espacio urbano y de los equipamientos con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y favorecer su participación e integración en el tejido social • El desarrollo de programas que comporten una mejora social, urbanística y económica del barrio • La accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas <p>Por otro lado, entre los requisitos básicos que deben contener las solicitudes de financiación, establecidas en el Decreto 369/2004 que desarrolla la Ley, es necesario presentar una descripción de la situación social del barrio o área urbana señalando las desigualdades sociales, de género y edad en el acceso a la renta y a los servicios. Los criterios generales de evaluación de los proyectos presentados son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regresión urbanística y déficit de equipamientos • Problemas demográficos • Problemas económicos, sociales y ambientales • Déficits sociales y urbanos y problemas de desarrollo local.
<p>Resultados y productos principales</p>	<p>Hasta el momento se han realizado 3 convocatorias de ayudas (años 2004, 2005 y 2006) que han financiado un total de 47 intervenciones integrales en barrios o áreas urbanas de Cataluña.</p> <p>Del total de las intervenciones desarrolladas hasta el momento, las que han introducido actuaciones de equidad de género han tenido como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la experiencia de las mujeres en la planificación de los espacios urbanos favoreciendo su participación activa. • Promover la participación y la promoción de las mujeres de los barrios en todos los ámbitos: social, político, económico y cultural. Programas de capacitación. • Uso equitativo de los espacios públicos. • Impulso a nuevas formas de compartir vivienda para prevenir el aislamiento de mujeres mayores y de mujeres inmigrantes. <p>Los resultados de estas intervenciones se han traducido en diferentes tipos de actuaciones entre las que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La introducción de la perspectiva de género en la fase de diagnóstico de los barrios mediante el uso de indicadores diferenciados por sexo. • El desarrollo de procesos participativos con grupos de mujeres para introducir la perspectiva de género en la planificación urbana. • La creación de locales habilitados para acoger servicios que faciliten la conciliación. • La habilitación de locales para acciones formativas de mujeres. • La creación de Centros de Información y Recursos para Mujeres como instrumentos para promover la participación política y social de las mujeres del municipio.
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Falta una política decidida que promueva la presencia activa de mujeres en los puestos de toma de decisiones estratégicos en política urbana a nivel regional y local. Hecho que dificulta tanto el desarrollo pleno de la legislación como una planificación urbana con perspectiva de género.</p> <p>La traducción de la perspectiva de género en propuestas concretas en los procesos de rehabilitación y de mejora de los barrios motivada por el desconocimiento que existe en la administración local entre los propios técnicos municipales sobre como afrontar estos procesos participativos con perspectiva de género.</p>

	<p>Por otro lado, la legislación promueve la necesidad de presentar actuaciones en todos los campos para que los proyectos puntúen y tengan más posibilidades de obtener financiación. En la práctica esto se traduce en una realidad muy concreta: bajo el epígrafe de la equidad de género muy a menudo se incluyen actuaciones más propias de las políticas asistenciales destinadas a mujeres que de políticas de género.</p>
Principales elementos positivos	<p>La inexistencia de experiencia previa sobre como integrar la perspectiva de género en el urbanismo de la ciudad ha generado el desarrollo de iniciativas para generar conocimiento entre los responsables técnicos que deben impulsar estos proyectos de mejora urbana en los barrios (Mesa para la Mejora Urbana de la Diputación de Barcelona) que tiene como finalidad conocer mecanismos e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones urbanas.</p> <p>El hecho de que esta ley tenga como finalidad la financiación de proyectos concretos y tenga dotación presupuestaria anual, facilita su operatividad.</p> <p>Las administraciones ponen en marcha procesos de diagnóstico y de participación a escala local con una intencionalidad muy precisa: mejorar barrios con deficits estructurales e introducir la perspectiva de género.</p> <p>Una gestión de los procesos mucho más compleja que requiere de mayor capacitación de todos los actores tanto públicos como privados.</p> <p>La escala de barrio se manifiesta como una dimensión territorial idónea para integrar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbanos y para promover procesos de participación entre actores públicos y privados con una finalidad muy concreta: mejorar el barrio.</p>
Elementos innovadores	<p>La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de renovación urbana. Por un lado como requisito básico y condición de las solicitudes, que deben presentar un análisis desde una perspectiva de género sobre la situación del barrio o área urbana objeto de intervención. Por otro lado como ámbito especial de intervención en los procesos integrales de rehabilitación integral de espacios urbanos que requieren de intervenciones especiales.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>El desarrollo de una legislación que incorpore la perspectiva de género en los procesos de rehabilitación y mejora de los barrios es fácilmente reproducible a escala regional y estatal. La existencia de administraciones locales de segundo nivel, como las diputaciones, facilita el apoyo técnico a los municipios tanto en los procesos previos de presentación de proyectos como en la fase posterior de realización.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Los principales elementos de sostenibilidad de la experiencia analizada son dos muy concretos. En primer lugar la legislación por si sola no es suficiente sino se acompaña de financiación anual que permita el desarrollo de proyectos en los barrios. En segundo lugar, la administración local debe contar con apoyo técnico suficiente para desarrollar estos procesos y parece muy significativa la aportación que, en este sentido, pueden hacer las administraciones supra locales a partir de la creación de un espacio de conocimiento sobre urbanismo y género que permita compartir e intercambiar experiencias, introducir mejoras y facilitar la creación de una red de expertos en la materia.</p>

Nombre/título de la BP	Cerezas por la Igualdad
Actores principales	<p>Cerezas por la Igualdad es un proyecto promovido por la Cooperativa de las Cerezas de la Montaña de Alicante (Cerezas Montaña de Alicante, Coop. V. CMA)</p> <p>La Agrupación de Desarrollo (Cooperatives de la Muntanya d'Alacant per la Igualtat) está formada, asimismo, por el Gobierno autonómico (Consejería de Agricultura, Pesca y Alimentación de la Generalitat Valenciana,), la Universidad de Valencia, una organización sindical (ASAJA, asociación de jóvenes agricultores), y asociaciones de mujeres (AMFAR Alicante – Federación de mujeres y familias del ámbito rural y Red de Asociaciones de Mujeres de la Montaña de Alicante)</p>
Cobertura territorial	Valles de Ebo, Laguard y Gallinera, en la zona de montaña de la provincia de Alicante, Comunidad Valenciana
Cobertura financiera	Presupuesto de 1.272.600 _ financiados en un 75% por el Fondo Social Europeo (Equal fase II Eje 4 Segregación ocupacional) y en un 25% por la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación del gobierno autonómico
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Proyecto Equal para la mejora del empleo y el empoderamiento de las mujeres de una zona rural de montaña en la provincia de Alicante. Pretende conseguir una presencia cualificada y más activa de las mujeres en el proceso económico local y no sólo como trabajadoras anónimas en las explotaciones agrícolas familiares.</p> <p><i>Objetivos específicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar en el entorno de la Cooperativa CMA iniciativas económicas y proyectos de autoempleo de mujeres (especialmente en relación a los nuevos yacimientos de empleo, las actividades agroalimentarias y de turismo rural). • Promover la participación activa de las mujeres en el quehacer y en los ámbitos de toma de decisiones de las cooperativas agrarias de la Montaña de Alicante. • Reducir las desigualdades discriminatorias existentes (segregación horizontal y vertical) entre mujeres y hombres en el ámbito de las cooperativas agrícolas y en su área territorial de influencia, incorporando el principio de IO. • Sistematizar los procesos para su transferencia al ámbito cooperativo agrario y rural. <p><i>Personas beneficiarias:</i> mujeres del territorio y, particularmente, socias de la Cooperativa Cerezas Montaña Alicante y de la Red de Asociaciones de Mujeres de la Montaña de Alicante; hombres socios de la Cooperativa, en particular miembros de las juntas rectoras de las cooperativas del territorio y población del territorio en general.</p> <p><i>Actuaciones del proyecto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional de las mujeres del territorio con contenidos adecuados al tejido productivo de la zona. • Apoyo a emprendedoras: iniciativas económicas y proyectos de autoempleo de mujeres, para iniciar negocios nuevos o modernizar las empresas familiares, estando ellas al frente de la titularidad y la responsabilidad. Concretado en formación y servicio de acompañamiento. • Empoderamiento de las mujeres mediante formación en liderazgo y dirección. • Acceso de las mujeres a la Sociedad de la Información. • Servicio de Transporte y mecanismo de apoyo a la atención de personas dependientes para facilitar la participación.

<p>Resultados y productos principales</p>	<p><i>Actividades de formación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional: 5 cursos de 200 horas (Artesanías agroalimentarias, Actividades complementarias al alojamiento turístico y Ventas y recuperación de artesanías), con una participación de unas 60 mujeres. Actualmente se imparten 2 nuevos cursos (Cocina mediterránea y de interior, Sommeliers), destinados tanto a mujeres como a hombres. • Curso de emprendedoras de 400 horas, cursado por 19 mujeres. • Formación en liderazgo y dirección (12 sesiones). • Apertura permanente de un aula informática con formación y tutorías. <p>Las participantes en la formación han sido mujeres entre los 20 y los 60 años, en los límites de la empleabilidad, con una gran diversidad de perfiles.</p> <p><i>Apoyo a emprendedoras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de acompañamiento de las iniciativas económicas y los proyectos emprendedores y visitas de estudio a otras regiones de España (Navarra, Extremadura). • 15 proyectos empresariales en proceso de desarrollo. • Creación asociación de emprendedoras de los Valles, muy activa, que en la actualidad está definiendo sus estatutos, organización y representantes. <p><i>Intervención en la Cooperativa CMA:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de una Sección de género e igualdad de oportunidades que promueve la IO en su área de influencia. • Modificación del marco estatutario y jurídico de las cooperativas agrícolas para integrar la promoción de la IO como una de las prioridades de la entidad. • Dotación de una estructura operativa (personal y presupuesto específico) para centralizar la promoción y ejecución de actuaciones. • Experimentación de instrumentos de financiación para apoyar iniciativas empresariales mantenidos a través de la Sección de Crédito de la Cooperativa más allá de la vida del proyecto. <p><i>Investigación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de modelos y referentes femeninos de liderazgo y dirección en el medio rural así como identificación nuevas identidades en dicho medio. • Estudio comparativo de distintos ejemplos cooperativos, para analizar la presencia y el papel de las mujeres en las mismas. <p>Servicio de Transporte y mecanismo de apoyo a la atención de personas dependientes para facilitar la asistencia de las mujeres a todas las actividades.</p>
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Características geográficas del territorio implicado (zona montañosa, rural y con la población muy dispersa). Pese a la estructura de apoyo que se ha organizado (cuidado de personas dependientes, transporte, etc.) cuesta motivar a la participación. Necesidad de un intenso trabajo de sensibilización inicial de forma muy presencial, muy centrado en el contacto directo, la generación de confianza y el boca a boca, para dar a conocer el proyecto y motivar a la participación.</p> <p>El trabajo de impulso de la IO en las cooperativas agrarias ha sido importante y exitoso debido a un elemento coyuntural como es el apoyo y la voluntad política de las personas directivas del momento.</p>

Principales elementos positivos	<p>Impacto notable en el territorio, generando un movimiento inédito en la zona. Las mujeres participantes en las sesiones de formación las han valorado muy positivamente y se considera que han tenido un impacto notable en la transformación de los roles de género y en el empoderamiento de estas mujeres.</p> <p>Necesidad de adaptar las actuaciones a las necesidades concretas de las mujeres, no sólo a nivel de horarios sino también de metodologías, contenidos, mecanismos de acompañamiento, etc.</p> <p>La participación de mujeres en la formación superó las expectativas iniciales y creció en la segunda edición de los cursos.</p> <p>La cuestión del desarrollo personal y, por ende, profesional ha sido muy importante en las mujeres participantes y probablemente dará resultados a medio y largo plazo.</p> <p>El uso de las nuevas tecnologías en un área rural y montañosa ha sido un elemento aglutinador del grupo y de desarrollo personal decisivo.</p> <p>La metodología de todo el proyecto en general y de los cursos en particular ha sido también un punto clave en su éxito. Todas las actuaciones estaban atravesadas por un fuerte componente participativo.</p> <p>En el último año del proyecto se han aumentado los recursos y se han programado actividades de formación también dirigidas a hombres, lo cual ha aumentado la percepción favorable y el apoyo al proyecto en el territorio.</p>
Elementos innovadores	<p>Primera intervención en una zona donde no se había desarrollado experiencias de este tipo.</p> <p>El carácter participativo que ha caracterizado a todo el proceso.</p> <p>Actividades diseñadas y adaptadas a las características del territorio de intervención y de las personas beneficiarias.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>Peso específico del asociacionismo y el cooperativismo en el mundo rural y agrícola español, cuyas estructuras productivas son en buena parte cooperativas. Por ello, las iniciativas de introducción de la igualdad de oportunidades y de apoyo a las iniciativas económicas de mujeres en este ámbito son muy valiosas y deben ser fomentadas, sistematizadas y transferidas.</p> <p>Dado el contexto de despoblación y retroceso económico del mundo rural, se hace cada vez más evidente –para la administración pública y para los propios habitantes de los territorios- el papel clave de las mujeres en general y de las mujeres jóvenes en particular, en el mantenimiento y diversificación de las formas de vida del mundo rural lo que genera un contexto favorable de recepción.</p> <p>Importancia de la dotación de facilidades de transporte y de servicios de apoyo a la conciliación (guardería, atención domiciliaria, cheques-servicio) que favorezcan la implicación de las mujeres en el desarrollo de las actividades.</p> <p>Uno de los problemas que puede haber en la transferencia de esta experiencia tiene que ver con la escala de las intervenciones: es patente la dificultad y el coste de pasar de una escala pequeña que permite el contacto directo a una escala más amplia donde se pierde la proximidad.</p>

Elementos de sostenibilidad	<p>La sostenibilidad del proyecto pasará por tres vías.</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantenimiento de la priorización de la IO por parte de las propias cooperativas del territorio.• Las administraciones públicas han apoyado y mimado el proyecto debido a la importancia que otorgan a la promoción de la participación social y económica de las mujeres en el entorno rural, dependerá en el futuro de las correlaciones políticas tras las elecciones locales y autonómicas.• La actividad futura de las mujeres participantes, de lo que sean capaces de crear, exigir, y movilizar. En este sentido, ya se ha dado un proceso de organización y de empoderamiento de muchas mujeres, así como el inicio de diversas actividades económicas.
-----------------------------	---

Nombre/título de la BP	KIDEITU: Un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación de la CAE
Actores principales	<p>Liderazgo a nivel autonómico (la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno del País Vasco), con la coordinación del Instituto de la Mujer Vasco (Emakunde) y con la participación a nivel provincial (los Departamentos de Empleo y formación de 2 de las 3 Diputaciones forales del País Vasco –Gipúzkoa y Biskaia) y del ámbito local, a través de la Asociación Vasca de Agencias de desarrollo (Garapen), integrada por 23 Agencias de Desarrollo local de toda la CCAA.</p> <p>Participan también la Asociación de Municipios del País Vasco (Eudel) y una entidad significativa del tercer sector (Cáritas Diocesana de Bilbao).</p>
Cobertura territorial	Comunidad Autónoma Vasca
Cobertura financiera	El coste total del programa ha sido de 1.823.655,96 euros, el 50% financiado por la iniciativa comunitaria EQUAL Fase II (Fondo Social Europeo) y el otro 50% por los socios del proyecto
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de formación y empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), en especial en aquéllos que se encuentran en fase de cambio o de nueva implantación. • Contribuir a la generación de herramientas, conocimientos, experiencia y redes en torno al objetivo del <i>mainstreaming</i>, que incidan prioritariamente sobre los y las agentes que conforman dichos sistemas. <p>Los <i>beneficiarios/as</i> del proyecto son, por un lado las entidades socias, los Sistemas de formación y empleo de la Comunidad Autónoma Vasca en los que se pretende desarrollar modelos de implantación práctica del <i>mainstreaming</i> de género; y por el otro lado los propios agentes de empleo y formación. También prevé actividades abiertas a los equipos implicados en los 11 proyectos Equal vigentes en la CA Vasca, como soporte a la incorporación del enfoque de género en sus intervenciones. Con ello se pretende cubrir la práctica totalidad de agentes en materia de empleo y formación del territorio.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eje 1: Auditoría personalizada de los sistemas de empleo y formación de la CAE; • Eje 2: Diseño de modelos o protocolos específicos de aplicación práctica del <i>mainstreaming</i>, a través de la constitución de grupos de trabajo con equipos técnicos de las entidades y personas expertas; • Eje 3: Implantación de modelos específicos de aplicación práctica del <i>mainstreaming</i> en cuatro experiencias piloto, poniendo el énfasis de la intervención sobre las personas que conforman los sistemas y apoyando el proceso en herramientas transversales y en personal experto en la materia: <ul style="list-style-type: none"> • en el Servicio Vasco de Empleo LANBIDE; • en los procesos formativos con prácticas laborales en empresas (programa Merkataritzan de la Diputación Foral de Gipuzkoa); • en el programa de de inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión de Cáritas Diocesana de Bilbao; • en el servicio de creación de empresas de tres agencias vascas de desarrollo; • Eje 4: Evaluación de los procesos de implantación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5: Movilización de los Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad, creando un foro de debate y reflexión en torno a la realidad, necesidades y propuestas de incorporación del enfoque de género en las políticas y programas de empleo y formación de la CAE así como en las culturas y prácticas de trabajo de los agentes de empleo e igualdad.
Resultados y productos principales	<p>Eje 1: Auditorías personalizadas de los sistemas de empleo y formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 Auditorías en las entidades socias, mediante análisis documental, encuestas y entrevistas grupales. • Elaboración, contraste y difusión de los 7 informes de Auditoría, que contienen un análisis de la estructura organizativa, la política salarial, de formación, el lenguaje, las medidas de acción positiva, la conciliación y la política de contrataciones externas. <p>Eje 2: Diseño de modelos/protocolos personalizados de aplicación de <i>mainstreaming</i> en los programas y organizaciones de las entidades participantes en la AD.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta a disposición de recursos especializados (agentes de igualdad) para el acompañamiento del proceso. • Constitución de grupos de trabajo en cada entidad. • Diseño de forma participativa de un plan de acción concertado entre sus protagonistas con agendas de medidas a corto, medio y largo plazo. • Formación y sensibilización en la junta directiva de las entidades. • Firma de documento explícitos de compromiso. Cada plan de igualdad consta de objetivos generales, específicos y operativos; de un listado de actividades o pasos a dar; de los resultados esperados; de criterios para el seguimiento y la evaluación (indicadores); de los y las agentes implicadas; y de plazos para su ejecución. <p>Eje 3: Implantación de modelos/protocolos de <i>mainstreaming</i> en las experiencias piloto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmisión a las entidades de los modelos/protocolos de implantación diseñados previamente mediante sesiones de formación específica. • Puesta en marcha del plan de trabajo para la implantación. • Puesta a disposición de asesoramiento experto especializado a las entidades. • Diseño y desarrollo de herramientas, guías, formación especializada y recursos de apoyo para la implantación de los planes. <p>Eje 4: Evaluación de los modelos/protocolos implantados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición metodológica del sistema de evaluación: elaboración de una “<i>Guía para la incorporación del enfoque de género en proyectos de empleo y formación. Aprendiendo de la experiencia Equal</i>”. • Formación a las entidades en el sistema de evaluación diseñado. • Aplicación del sistema de evaluación con enfoque de género. <p>Eje 5: Movilización de los Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campaña de sensibilización dirigida a los agentes de empleo y formación: ‘Alíate con la igualdad, trabaja con calidad’. • Creación de una Aula Formativa hacia la Igualdad. 2 ediciones de cursos de 38 horas sobre la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos de empleo así como sobre la evaluación desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Prevista una tercera edición próximamente. • Creación de una Red de Agentes de Empleo y Formación Hacia la Igualdad entre los y las agentes de los proyectos EQUAL del País Vasco. Se concreta en una serie de encuentro de debate y en la edición posterior de los materiales resultantes.

	Eje 6: Difusión del proyecto y de los materiales producidos en el proceso.
Principales debilidades y obstáculos	<p>La principal virtud del proyecto (el enfoque participativo) a la vez también constituye su principal debilidad. Mayor lentitud del desarrollo del proyecto, así como una poca visibilización de los avances conseguidos a corto plazo. Necesidad de buscar mecanismos que permitan ir mostrando los resultados conseguidos a los actores clave para evitar la desmotivación. Falta de tiempo de los participantes especialmente si se desarrolla un enfoque participativo, con diversos encuentros y sesiones de formación. La multiplicidad de procesos de diagnóstico y transformación iniciados de forma personalizada en cada entidad genera dificultades en la coordinación efectiva, que requieren de un esfuerzo notable y que perjudican la agilidad de los procesos. La identificación de cuáles son los agentes clave que pueden impulsar o apoyar los procesos en cada una de las entidades también es una dificultad añadida, debido a la amplitud y ambición del proyecto.</p>
Principales elementos positivos	<p>La toma de contacto previo y el conocimiento directo de los responsables del proyecto. El enfoque participativo permite una mayor implicación de agentes clave en cada entidad y la elaboración de planes de trabajo consensuados y adaptados. El esfuerzo de discusión y formalización de cada fase del proceso también es destacable: firma de compromisos explícitos, conformación de grupos de trabajo específicos en género en las entidades, presentación y validación de los diferentes documentos que van surgiendo del proceso, etc. son formas de visualizar el cambio y a la vez generar sensibilización en todos los implicados. El énfasis en la creación de herramientas prácticas y adaptadas a cada realidad es muy positivo. El proyecto realiza un esfuerzo considerable en general un corpus de referencia en el diseño, programación, ejecución y evaluación de las intervenciones. La difusión de instrumentos prácticos con recomendaciones e indicadores concretos para realizar la evaluación de las actuaciones.</p>
Elementos innovadores	<p>El diseño de procesos a medida de cada entidad, paralelamente a la búsqueda de espacios de encuentro, intercambio y transferencia. El impulso a procesos participativos en la generación de planes de igualdad en las entidades.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La experiencia de este proyecto puede ser reproducida tanto en el ámbito local como en el autonómico o estatal. Para que se puede realizar a una escala tan amplia como en este proyecto, empero, se requerirá de una fuerte voluntad política que facilite los recursos y el tiempo necesarios para llevar a cabo procesos participativos de este tipo y que se cuente con entidades que puedan aportar asesoramiento experto y coordinación de las actividades.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>El enfoque participativo es la principal baza para la sostenibilidad de estas actuaciones. Las auditorías de género y los planes de medidas de incorporación del enfoque de género en cada entidad han contado con la voz y las percepciones de los agentes de empleo y formación lo que ha permite mayor sensibilización y formación y una mayor diseminación del conocimiento. La orientación práctica del proyecto, centrada en las personas y las herramientas, también es un elemento que facilitará su continuidad. El establecimiento de diversos compromisos y planes explícitos, discutidos y aprobados consensuadamente en las entidades facilita su visibilidad y continuidad.</p>

Nombre/título de la BP	Proyecto Ressort. Promoción y acompañamiento de la Responsabilidad Social de las PIMES para la mejora de la calidad de la ocupación en el territorio
Actores principales	Liderado por la Diputación de Barcelona y cuenta como socios con 6 Ayuntamientos de localidades de diferentes características y tamaños, 2 entes locales supramunicipales, 3 organismos municipales autónomos de promoción económica, 2 sindicatos, 2 organizaciones empresariales, 1 asociación de mujeres para la inserción laboral, 1 universidad
Cobertura territorial	Territorio de los entes locales implicados (Provincia de Barcelona)
Cobertura financiera	El proyecto Ressort está cofinanciado entre la Diputación de Barcelona y la Iniciativa Comunitaria Equal (eje 3F “Adaptabilidad de las empresas a los cambios y a las nuevas tecnologías”)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p><i>Objetivos:</i></p> <p>Sensibilización y promoción de prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) en la pequeña y mediana empresa (PYME) de los territorios participantes y realización de a favor de territorios y organizaciones socialmente responsables; como un instrumento de mejora de la calidad del empleo, de lucha contra las discriminaciones en el mercado de trabajo y la modernización de la organización del trabajo.</p> <p>Por responsabilidad social empresarial se entiende el desarrollo de medidas e iniciativas que vayan más allá de lo que exige la ley en 4 ámbitos temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad, conciliación y gestión de la diversidad (sensibilización y adaptación a la diversidad en un sentido amplio, conciliación, beneficios sociales, organización del tiempo, igualdad de género). • Calidad de las condiciones de trabajo (formación continuada, retribución, promoción y contratación, participación de los trabajadores/as, acceso al trabajo de colectivos desfavorecidos). • Medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo (uso recursos, gestión de residuos, prevención de accidentes, fomento de la salud y seguridad). • Mercado, transparencia y acción social (proyección exterior, estrategia, ética del cliente y criterios de proveedores, transparencia, seguimiento, acción social, etc.). <p><i>Beneficiarios:</i> Las PYME de la provincia de Barcelona, pero también las entidades del tercer sector/ economía social y las organizaciones socias del proyecto.</p> <p><i>Actuaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición consensuada entre los socios de la Responsabilidad social de las PYMEs. • Desarrollo de herramientas de impulso de la RSE en PYMES adaptados a su realidad específica: • Elaboración de herramientas de autodiagnóstico de la situación de la RSE en las PYME, así como guías metodológicas adaptadas a las PYME para el desarrollo de medidas de actuación en cada uno de los ámbitos. • Capacitación institucional de las entidades socias y los territorios participantes en el proyecto. • Acompañamiento en el diagnóstico y la implementación voluntaria de prácticas concretas de RSE en las PYME. • Sensibilización y difusión de experiencias de RSE en las PYMES.

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de BP, sensibilización y difusión en cada uno de los 4 ámbitos temáticos de actuación. • Desarrollo de programas territoriales de apoyo, en el marco de los Pactos territoriales, que constituyen un 30% de las actividades del proyecto.
<p>Resultados y productos principales</p>	<p>Siendo un proyecto aún vigente, los resultados hasta ahora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación, sistematización y difusión de 20 Buenas prácticas locales en RSE. • Construcción de un Portal web con noticias, herramientas, documentos y buenas prácticas locales. • Jornadas de difusión y sensibilización de los resultados del proyecto. • Sesiones de sensibilización y formación a 120 técnicos/as locales en RSE, así como a responsables políticos. • Autodiagnóstico de la situación respecto la RSE en dos de las instituciones socias del proyecto. • Producción de herramientas para el diagnóstico e implementación de la RSE en los diversos ámbitos temáticos, así como una “Guía del lenguaje no sexista en el trabajo con las empresas”. • Implantación de experiencias de RSE en 31 empresas. • Acciones de reconocimiento de comportamientos de RSE en los 6 territorios participantes. • Diagnóstico de RSE en 175 empresas. <p>Los entes locales son los encargados de dinamizar estos procesos en las empresas de su territorio: identificando buenas prácticas, identificando empresas para realizar experiencias piloto, así como acompañamiento a las dichas empresas. En la fase actual la mayoría de los entes locales están en la fase de captación de empresas participantes en las experiencias piloto.</p> <p>Se está trabajando, también, con una perspectiva territorial: avanzando hacia la promoción de territorios socialmente responsables: implicando a todos los actores sociales de un territorio (empresas, administraciones públicas y Tercer sector).</p>
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación del enfoque de género desde el Área de promoción económica de la institución líder y del resto de instituciones implicadas. Falta de conocimientos y sensibilidad sobre género en estas áreas y falta de tradición de trabajo en esta temática. • La orientación definida por el proyecto no es necesariamente una buena estrategia para todos los municipios y todas las empresas. A los ayuntamientos de los municipios más pequeños les es difícil asumir un trabajo de acompañamiento y promoción, por la escasez de recursos humanos y materiales disponibles. La relación con el tejido empresarial es diferente en las grandes ciudades que en las medias o pequeñas. • Es clave la formación y sensibilización interna en las instituciones promotoras, por lo que es necesario que haya una apuesta política clara. • Importante el papel y el protagonismo que tomen el resto de socios, en especial los ayuntamientos. Es clave qué personas dinamizan los proyectos, como se establecen los contactos con las empresas, etc. • Se detecta la dificultad de pasar de la teoría (las guías metodológicas) a la prácti-

	<p>ca cotidiana de las empresas y es difícil convencer de la necesidad y utilidad del impulso de la RSE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el mundo local se está pasando de las políticas de apoyo a emprendedores/as, al trabajo con las empresas ya consolidadas. Mayor complejidad dado que las dinámicas de funcionamiento ya están establecidas. • Las actuaciones a favor de la igualdad de género son más complicadas en aquellos sectores en los que existen pocas experiencias, como es el caso de las empresas en general y las PYME en particular. • Propuestas basadas en la voluntariedad, y las empresas en general y las PYME en particular, no están interesadas en las cuestiones de igualdad si no les reportan un rendimiento económico.
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo por concretar el concepto RSE y generar instrumentos metodológicos adaptados al tejido productivo de la región, mayoritariamente formado por PYMEs. Vinculación de la RSE con el apoyo a la mejora de la gestión de las empresas desde el mundo local. • La estrategia del acompañamiento es muy útil para las PYME, ya que si no se realiza un seguimiento empresa a empresa es difícil que se destinen recursos y tiempo a esta temática. • Importancia de ir más allá de las cuestiones técnicas (que pueden asumir las consultoras) y aportar unas directrices y orientaciones políticas sobre igualdad de oportunidades. • La formación realizada a los socios del proyecto (se dirigió tanto a los niveles políticos como técnicos) en los diversos ámbitos temáticos fue muy positiva e incluso en muchos casos inició la introducción del enfoque de género en el área de promoción económica de las entidades socias.
Elementos innovadores	<p>Proyecto orientado claramente hacia las PYME y micro PYME, que constituyen la mayoría del tejido productivo de la región.</p> <p>La metodología de acompañamiento facilita la implementación de medidas de igualdad y su sostenimiento en el tiempo. El objetivo es la elaboración de un Plan y su seguimiento.</p> <p>Introducción de manera clara y como eje de trabajo de la igualdad de género en la RSE y en las intervenciones que parten de una óptica más empresarial.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>Alto potencial de transferibilidad, especialmente en los municipios medianos y dinámicos: da herramientas útiles y concretas para PYMEs y micro PYMEs, que constituyen una parte importante del tejido empresarial europeo.</p> <p>Puede ser la punta de lanza de la introducción del enfoque de género en las políticas de promoción económica y de apoyo a empresas.</p> <p>Contexto social favorable, en los últimos años ha crecido notablemente el debate social sobre igualdad, conciliación y responsabilidad social de las empresas.</p>

Elementos de sostenibilidad	<p>Voluntad de incorporar esta línea de trabajo de promoción de la RSE en las áreas de promoción económica y apoyo a las empresas de las entidades socias, que dependerá de la voluntad política de las instituciones y de la disponibilidad de fondos de financiación.</p> <p>La creciente implicación de la administración local en el desarrollo de iniciativas de promoción de la responsabilidad social, de apoyo a las empresas, de creación de incentivos y reconocimiento de buenas prácticas puede ser un marco favorable para la continuidad de proyectos de este tipo.</p>
-----------------------------	---

Nombre/título de la BP	Agentes Sindicales para la Igualdad y XASI (Xarxa d'Agents Sindicals per la Igualtat/ Red de Agentes Sindicales para la Igualdad)
Actores principales	<p>El Sindicato UGT de Cataluña en general y especialmente su Secretaría de Políticas de Mujer y de Igualdad.</p> <p>El sindicato UGT es uno de los dos sindicatos mayoritarios del ámbito catalán y español (el otro es CCOO).</p>
Cobertura territorial	El territorio que cubre esta experiencia es el ámbito de actuación del sindicato: la Comunidad Autónoma de Cataluña
Cobertura financiera	Implicación voluntaria de los y las diversas agentes sindicales para la igualdad y gracias al apoyo logístico y financiero de la Secretaría de Políticas de Mujer y de Igualdad de la UGT Cataluña
Descripción del proyecto/ experiencia/ estrategia	<p>La UGT de Cataluña se organiza sectorialmente en 89 Federaciones (según diversos sectores económicos y profesionales), y territorialmente en 12 Uniones territoriales.</p> <p>La <i>Secretaría de Políticas de Mujer e Igualdad</i> proporciona asesoramiento técnico y laboral a los y las delegadas y combate jurídicamente los casos de discriminación por razón de género, así como por otros casos de discriminación por razón de orientación sexual, opción sexual, dependencia, etc.</p> <p>En 2001 en el marco de UGT se creó la figura del <i>Agente sindical para la igualdad en las empresas</i> que realizan actividades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información y asesoramiento sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras, en especial sobre los relativos a las mujeres: en materia de maternidad, conciliación de la vida laboral y personal, embarazos, salud laboral, violencia de género, etc. • Actuación y denuncia frente a cualquier tipo de situación discriminatoria y de situación de acoso sexual o moral. • Participación en la negociación colectiva planteando cláusulas de acción positiva hacia colectivos especialmente vulnerables y cuestiones relativas al avance hacia la igualdad y la conciliación, que amplíen o mejoren los derechos reconocidos o no por ley. • Contribuir a la resolución de los conflictos que puedan aparecer en las empresas asegurando el respeto de los derechos laborales. • Difusión de las informaciones y herramientas producidas por la Secretaría de Políticas de Mujer e Igualdad del sindicato en las empresas. <p>Posteriormente, se creó la <i>Red de Agentes sindicales para la igualdad</i> (XASI) con el objetivo de sensibilizar y apoyar este trabajo de incorporación del enfoque de género en la actividad sindical y de lucha contra la discriminación.</p> <p>Asimismo, se constituyó también el <i>Consejo Nacional de la Red de Agentes sindicales para la igualdad</i>, como órgano de debate sobre las políticas de igualdad y como ente asesor de la Secretaría de Políticas de Mujer y de Igualdad de UGT en el diseño de la orientación de las actuaciones del sindicato en esta materia. Este Consejo está formado por los miembros de la XASI y Secretarías de Políticas de Igualdad de las Federaciones Nacionales y de las Uniones Comarcales.</p>

<p>Resultados y productos principales</p>	<p>Desde la creación de la figura del <i>Agente sindical para la igualdad</i> han adoptado esta categoría unas 250 personas, en su mayoría mujeres y se han atendido cerca de 5.000 consultas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se ha ofrecido asesoramiento laboral y jurídico especializado a las trabajadoras de su sector o territorio, remitiéndose a su vez al apoyo del gabinete jurídico de la Secretaría de políticas de mujer e igualdad en los casos necesarios.• Se ha incidido en la negociación colectiva en las empresas mediante las herramientas prácticas elaboradas por la Secretaría y por la propia Red en su conjunto.• Se ha proporcionado formación continua y adaptada a las características de su sector económico, territorio o tipo de empresa (proporcionada por la Secretaría de políticas de mujer e igualdad), en temas como la igualdad de género, la conciliación entre la vida personal y laboral, el acoso sexual en el trabajo, la discriminación, las novedades legislativas relevantes (Ley de Igualdad, Ley de Dependencia, etc.).• Se ha participado en los órganos directivos internos del Sindicato (Comité nacional, Consejo nacional, Asamblea nacional). <p>Respecto a la <i>Red de Agentes sindicales para la igualdad</i> (XASI) su actividades se han centrado en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboración de propuestas a nivel legislativo que mejoren la legislación existente y cubran vacíos y problemas existentes.• Debate y creación de cláusulas y códigos de conducta para introducir en la negociación colectiva respecto a las temáticas de conciliación, de acoso sexual y discriminación, de acciones positivas para colectivos especialmente vulnerables, etcétera.• Elaborar un discurso propio y unas propuestas específicas en materia de igualdad de género.• Visibilizar las cuestiones de género en el interior del sindicato.• Promover la formación y empoderamiento de las delegadas sindicales, sean o no miembros de la Red.
<p>Principales debilidades y obstáculos</p>	<p>Falta tradición, conocimiento y apuesta política por la perspectiva de género en el ámbito sindical. No hay aún suficientes delegados/as sindicales conocedores y comprometidos con las cuestiones de igualdad de género, y los que hay aún son mayoritariamente mujeres.</p> <p>Los hombres siguen siendo mayoría en las mesas de negociación colectiva por lo que las cuestiones de género tienen más dificultades para entrar en la agenda de la negociación colectiva.</p> <p>Límites de la promoción de la igualdad desde el ámbito sindical.</p> <p>Dificultad de abordar en el ámbito de la empresa y de los sindicatos la segregación ocupacional.</p> <p>Bajo nivel de afiliación sindical cuando las situaciones de discriminación más acusadas se dan en los puestos de trabajo más desprotegidos y precarios.</p> <p>Falta sensibilización en las empresas para abordar las cuestiones de igualdad y conciliación.</p> <p>Las medidas de promoción de la igualdad de género deben estar adaptadas a las especificidades de cada empresa y sector, no sólo dirigidas al personal directivo o de oficina. Dificultad de proponer y aplicar estas intervenciones en el sector más vulnera-</p>

	ble de mujeres, cuyos trabajos se caracterizan por una mayor precariedad, inestabilidad y protección.
Principales elementos positivos	<p>Incremento progresivo de la sensibilidad de los delegados y delegadas sindicales respecto a las cuestiones de igualdad.</p> <p>Se ha trasladado al conjunto del sindicato la importancia de las cuestiones de igualdad, así como las directrices que deben marcar las propuestas sindicales respecto a la negociación colectiva y al debate social político.</p> <p>Crece progresivamente el nivel de participación de las mujeres en el sindicato, así como su presencia en cargos directivos y técnicos.</p> <p>La existencia de una bolsa de delegados sindicales formados en estas cuestiones es relevante para lograr que los planes de igualdad sean realmente efectivos.</p>
Elementos innovadores	<p>Introducción del enfoque de género en el trabajo sindical que se traduce en el compromiso y la voluntad de los propios delegados y delegadas sindicales.</p> <p>Progresivo crecimiento de las estructuras y las personas dedicadas a la promoción de la igualdad en el sindicato.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>La creación de figuras, herramientas o espacios de discusión de las cuestiones de género en el ámbito sindical es una tarea clave en la promoción de la igualdad de género en todos los países.</p> <p>Los sindicatos son uno de los actores clave en la concertación social y en el debate público, puesto que son uno de los principales interlocutores con capacidad de presión ante las administraciones públicas.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Difusión del conocimiento, la sensibilidad y las herramientas para trabajar las desigualdades de género en el sindicato. Un proceso lento pero altamente sostenible, ya que trata de implicar cada vez a más delegados sindicales con este objetivo.</p>

Annexo

1. Fuentes – Personas entrevistadas

Nombre	Rol y organización
Laia Papiol	Coordinadora del Programa Yo, Política. Formación y Capacitación Política para Mujeres Area de Igualdad. Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
Sonia Ruiz	Coordinadora del Programa Agentes de Igualdad Servicio de Promoción de Políticas de Igualdad Mujer-Hombre. Diputación de Barcelona
Judith Albors	Técnica Asesora de la Mejora Urbana Instituto de Vivienda, Urbanismo y Actividades Locales. Diputación de Barcelona
Neus Albertos	Directora técnica del proyecto Cireres per la Igualtat Travesías por la igualdad, S.L.
Socorro Álvarez	Responsable de programas Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer
Gemma Cortada	Coordinadora del proyecto Ressort Servicio de Dinamización del Tejido Productivo Local, Área de Promoción Económica y Ocupación. Diputación de Barcelona
Sílvia López	Abogada Secretaría de Políticas de Mujer e Igualdad del sindicato UGT Cataluña
Oriol Estela	Asesor técnico en Promoción Económica y desarrollo territorial Area de Promoción Económica y Ocupación. Diputación de Barcelona
Lidia García	Directora Area de Promoción de las Políticas de Igualdad Mujer-Hombre. Diputación de Barcelona

2. Fuentes – Documentos revisados para el análisis de las Buenas Prácticas

Título, autor, fecha	Detalles de la publicación
“El projecte URB-AL. Yo, Política. Formación y Capacitación Política para Mujeres”. Papiol, L. (2007)	Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat Presentación de resultados en formato ppt.
Yo Política: Guía para la formación y capacitación política para mujeres. Manual de la Formadora. AAVV. (2006)	Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
Yo Política: Guía para la formación y capacitación política para mujeres. Manual para la alumna. AAVV. (2006)	Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
Yo Política: Las Mujeres y el Poder. Aprendiendo de las prácticas políticas de las Mujeres. AAVV. (2006)	Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
“La política una qüestió de totes i tots”. Papiol, L. (2006)	Revista Dones n ^o 24. Consell Municipal de les Dones. Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
“Proyecto URB-AL: integrar el feminismo a la gestión política” Papiol, L. (2007)	Revista Dones n ^o 25. Consell Municipal de les Dones. Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
“El projecte Emergim: el camí cap a la regularització del treball irregular a la llar”. Rubio. X. (2005)	Revista Nous Horitzons n ^o 180 www.noushoritzons.cat
Comparecencia de los miembros del Proyecto Emergim en el Parlamento de Cataluña (2004).	Boletín Oficial del Parlamento de Catalunya. N ^o 125
Programa Agentes de Igualdad de Género.	Diputació de Barcelona www.diba.es/dones/programa_agents.asp
Agents d’igualtat de gènere. Una nova professió. (2007)	Col·lecció Documents de Treball Diputació de Barcelona
“Entre l’Ajuntament i la ciutadania”. Pàmies, I. (2007)	DB Revista de la Diputació de Barcelona n ^o 145
Género y desarrollo local. Guía Didáctica para agentes de igualdad. AAVV. (2004)	Instituto Andaluz de la Mujer www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer
La participació de les dones en els municipis. Pujol, P. (2007)	Departament d’Interior, Relacions Institucionals i Participació. Generalitat de Catalunya

Ley 2/2004 de 4 de junio de mejora de barrios, áreas urbanas y pueblos que requieren de una atención especial.	Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya Nº 4151
Decreto 369/2004 de 7 de septiembre que desarrolla la Ley 2/2004	Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya Nº 4215
Jornadas Urbanismo y Género: La Ley de Barrios 2006	Diputación de Barcelona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
“Perspectives de gènere/ Projectes d’Intervenció Integral”. Albors, J. (2006)	Diputación de Barcelona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
“Dissenyar l’espai públic per a la vida quotidiana” Juvilla, E. (2006)	Diputación de Barcelona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
Resumen de actividades “Proyecto EQUAL Cerezas por la igualdad”. Documento interno	Equipo técnico Equal Cerezas por la igualdad
Boletín Kideitu. Nº 1. Diciembre 2006	Equipo técnico Equal Kideitu http://www.equalkideitu.org
Boletín Kideitu. Nº 2. Marzo 2007	Equipo técnico Equal Kideitu http://www.equalkideitu.org
Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación. Aprendiendo de la experiencia EQUAL. Kideitu. 2007	Equipo técnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-7352/es/
Plan de trabajo nacional. Fase de ejecución Kideitu 2005	Equipo técnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.emakunde.es/images/upload/Informa_Plan_de_Trabajo1.pdf
Compartir y construir la igualdad. Informe encuentro agentes de empleo y formación hacia la igualdad. Proyecto Kideitu. 2006	Equipo técnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/Informe_Encuentro.pdf
Proyecto Kideitu. Encuentro agentes de empleo y formación hacia la igualdad. Socorro Álvarez. 2006	Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/ponencia_Soco.pdf

<p>Conclusiones del III encuentro del GTN 3. Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006</p>	<p>Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/Encuentro_RSE_Equal_BArna.pdf</p>
<p>Estudi d'identificació de Bones Pràctiques en Responsabilitat Social en les PIMES de Mataró. Institut Municipal de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Mataró. 2006</p>	<p>Institut Municipal de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Mataró http://www.projecteressort.net/docs/livre%20IMPEM%20definitiu(1).pdf</p>
<p>Guía de llenguatge no sexista per a treballar la responsabilitat social en l'àmbit de les PIMES. Asociación SURT. 2006</p>	<p>Asociación SURT. Asociación de mujeres para la inserción laboral http://www.projecteressort.net/docs/GUIA%20LLENGUATGE%20NO%20SEXISTA.pdf</p>
<p>Proyecto RESSORT. Promoción y acompañamiento de la Responsabilidad Social de las Pimes para la mejora de la calidad del empleo en el Territorio. Proyecto RESSORT. Barcelona, 25 octubre 2006.</p>	<p>Diputació de Barcelona. Documento de presentación inédito.</p>
<p>EQUAL y la Responsabilidad Social Empresarial. Talleres: Conclusiones y reflexiones. Proyecto RESSORT. Barcelona, 25 octubre 2006.</p>	<p>Sustentia. Documento de presentación inédito.</p>
<p>Responsabilidad empresarial. Recopilación de casos de buenas prácticas entre pequeñas y medianas empresas de Europa. Comisión Europea Dirección general de empresa. 2004.</p>	<p>Dirección general de empresa. Comisión Europea http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/responsible_entrepreneurship/doc/resp_entrep_es.pdf</p>
<p>Presentació Xarxa d'agents per la igualtat. Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat. 2006</p>	<p>http://www.ugtatalunya.cat/ugtNews/img/upload/35569_Xarxa_Agents_Igualtat.pdf;jsessionid=3CABDDCD74E6E4663F1D10E1BFE00705</p>

Otros Países UE

Buenas Prácticas

Nombre/título de la BP	Agencia Empresarial de Mujeres (Finlandia) (Women's Enterprise Agency)
Actores principales	Agencia Empresarial de Mujeres (WEA), fundada en 1996 y perteneciente a la red de trabajo de las Asociaciones Finlandesas de Empleos y Sociedad
Cobertura territorial	Finlandia
Cobertura financiera	Inicialmente financiada por el Ministerio finlandés de Comercio e Industria y por empresas privadas, bancos, compañías de seguro, federaciones empresariales finlandesas e instituciones educativas. A partir de 2000 la WEA ha recibido fondos adicionales del Fondo Social Europeo (FSE) y del Ministerio de Educación de Finlandia.
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	La "Agencia Empresarial de Mujeres" (WEA, "Naisyrittäjyyskeskus", www.naisyrittajyyskeskus.fi) promueve la empresariedad y el trabajo en red entre mujeres de negocios que están empezando su carrera profesional. Sus operaciones se basan en el apoyo y asesoramiento gratuito de mujeres empresarias con mucha experiencia en diferentes campos de los negocios. Cabe mencionar que este modelo de "mentoring" ha sido objeto de mucha publicidad y ha contribuido a la visibilidad de la empresariedad de las mujeres.
Resultados y productos principales	<p>El modelo de "mentoring" desarrollado por la Agencia WEA se basa en las necesidades prácticas de las jóvenes mujeres empresarias. La nueva empresaria está apoyada por una mentora personal -una empresaria con experiencia, cuidadosamente elegida- que gracias a su experiencia y a sus contactos, proporciona asesoramiento individual. La Agencia WEA ofrece también servicios de asesoramiento e información sobre los trámites para la creación de una nueva empresa, sin pago alguno, ofreciendo cursos y estableciendo contactos. El tema de los cursos está determinado por las exigencias de la clientela y todas las expertas y conferencistas son también empresarias en plena actividad.</p> <p>Para lograr que la empresariedad femenina sea visible (uno de los objetivos principales de la Agencia) se considera la publicidad como un elemento estratégico.</p> <p>Desde 1998, la Agencia WEA ha realizado 15 programas con el modelo "mentoring" en Finlandia y en el exterior.</p> <p>Durante el año 2002 se realizaron más de 300 citas con expertos y asesores y más de 200 mujeres participaron a conferencias sobre temas específicos. Más de 800 mujeres participaron a seminarios y acontecimientos sobre empresariedad femenina en todo el territorio finlandés y alrededor de 100 mujeres participaron a acontecimientos informativos organizados por la Agencia. Se calcula que estas actividades llevaron a la creación de cerca de 80 nuevas empresas en el año 2002.</p>
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<p>El trabajo de la Agencia WEA y en especial su modelo empresarial "mentoring" ha sido reconocido internacionalmente por su eficacia en la promoción de la empresariedad femenina.</p> <p>La evaluación personal, con la ayuda de formularios de información proporcionados a la clientela, es parte fundamental de cada curso y acontecimiento. Elementos innovadores.</p>

Elementos innovadores	De las 30 Agencias Empresariales que existen en Finlandia, la Agencia WEA es la única que ofrece servicios específicos para mujeres.
Elementos de reproducibilidad	<p>La Agencia WEA también colabora con una red de asesoras de empresariedad femenina, nombradas por los 15 Centros de Desarrollo Económico y de Empleo de Finlandia (EERCs) con la finalidad de difundir e implementar el modelo de mentoras en todo el país.</p> <p>Este modelo ha suscitado interés especialmente en países como Suecia, Lituania y Reino Unido (Irlanda del Norte). El trabajo de la Agencia ha sido un tema muy popular en muchas conferencias internacionales, seminarios y está presente en varias publicaciones.</p> <p>Recientemente se ha dado inicio a un programa conjunto con la aplicación de este modelo entre mujeres empresarias de Lituania y Finlandia.</p>
Elementos de sostenibilidad	Recursos nacionales, recursos del Fondo Social Europeo, financiamientos públicos y privados apoyan financieramente las actividades de la Agencia WEA. La Agencia mantiene también estructuras de redes de trabajo con empresas locales con la finalidad de utilizar estas conexiones para promover la empresariedad femenina.

Nombre/título de la BP	W.IN.NET – W.IN.NET EU_25
Actores principales	Consejo Administrativo del Condado de Gävleborg (socio principal en el proyecto Interreg III C, W.IN.NET); la futura asociación Europea de Centros de Recursos Femeninos que está coordinando W.IN.NET EU_25
Cobertura territorial	Suecia, UE_25
Cobertura financiera	INTERREG III – Fondos UE
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Suecia es el Estado pionero en Europa habiendo comprobado la utilidad de los Centros de Recursos Femeninos que enfocan el desarrollo local y regional, así como también el crecimiento y la prosperidad.</p> <p>El objetivo principal del proyecto W.IN.NET ha sido desarrollar una Asociación Europea permanente de las diferentes redes de Centros de Recursos Femeninos (WRCs) y organizaciones de mujeres similares en un contexto Europeo y más allá del umbral de los 25 miembros de la Unión, para apoyar la implementación de la igualdad de oportunidades y de género en las políticas regionales y locales. Con la finalidad de reforzar la perspectiva de las necesidades y de las condiciones a nivel Europeo, local, regional y nacional, la Asociación Europea de Centros de Recursos Femeninos de la UE a 25 W.IN.NET, ha sido integrada dentro del proyecto W.IN.NET. EU 25.</p> <p>Por lo tanto, la W.IN.NET es una federación de los Centros de Recursos femeninos (WRCs) de toda Europa.</p> <p>En Términos generales, la finalidad de un Centro de Recursos Femeninos es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la integración de los planes de desarrollo regional y local con el deseo de las mujeres de participar en el desarrollo regional y local; - la creación de nuevos empleos permanentes desarrollando las ideas de las mujeres, concernientes la producción de bienes y servicios; - aumentar la influencia de las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad, su participación en la creación de nuevas opiniones y la divulgación de sus propias experiencias; - la movilización de los recursos locales y regionales apoyando una distribución más equitativa de los mismos entre hombres y mujeres. <p>Sus cometidos principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empoderamiento de las mujeres, ayudándolas a tomar conciencia de su propia fuerza intrínseca, de su poder, de su conocimiento y de su capacidad para aprender nuevas cosas; - representar un lugar de reunión neutral para grupos de redes de trabajo de mujeres, a disposición de todas las mujeres que buscan un cambio y un desarrollo en su trabajo; - representar un centro de información y documentación donde se forjan ideas sobre temas de igualdad de género; - ofrecer apoyo, asesoramiento y actuar como mentor para poder coadyuvar a las mujeres en sus proyectos e ideas empresariales; - promover las redes de trabajo de mujeres en el mundo de los negocios y de las finanzas, en el campo de las empresas, con las autoridades, las organizaciones y con los contactos internacionales.

Resultados y productos principales	<p>Los modelos de trabajo utilizados y recomendados en un Centro de Recursos Femeninos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - análisis de las políticas y de los programas de la comunidad en el campo de la igualdad de oportunidades, del desarrollo local y de la cooperación interregional; - diferentes niveles de redes de trabajo: local, regional, nacional y contexto transnacional; - el principio de empoderamiento a través de la movilización de los recursos propios de las mujeres. La estrategia de la capacitación involucra técnicas interpersonales especiales que son necesarias para el personal de los Centros. Estas técnicas están enraizadas sobre una base de ética y de respeto por toda la gente, al margen de su educación, de su estatus financiero, regional, político, edad, etc. Una de estas técnicas básicas es la de enfocar las fortalezas y no las debilidades de cada una de las mujeres; - el principio de gestión bajo solicitud: el centro será abierto y será un actor neutral. Con el fin de utilizar de manera eficaz los recursos existentes, el trabajo será sometido a seguimiento, a partir de las necesidades y de las condiciones de las mujeres; - el principio de la flexibilidad con el cliente deberá prevalecer. Se documentarán continuamente y con detenimiento los proyectos y las actividades y precisamente esta documentación constituirá los cimientos para realizar los cambios y el desarrollo del trabajo en el Centro. <p>Para poder ser Gerente de un Centro de Recursos Femeninos se requiere una preparación específica, es decir, conocer la utilización de los métodos de empoderamiento, hacer que el método de trabajo sea orientado hacia los procesos y contar con una capacidad psicológica y pedagógica que tenga una perspectiva de género integrada. Los resultados y logros principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la declaración de intenciones para la igualdad de género en el desarrollo regional Europeo de W.IN.NET.EU 25; - www.women.eu.com; www.eu25.women.eu.com.
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> - Una mayor coordinación entre la planificación del desarrollo integral regional y los programas regionales con operaciones que enfoquen la UE a 25 y a los países candidatos; - el método del empoderamiento; - la red de trabajo de los centros está enriquecida gracias a las nuevas realidades que operan en los diferentes contextos europeos, especialmente en países que están por entrar en la Unión, donde existe la necesidad apremiante de acelerar los mecanismos de integración de la mujer en los procesos de desarrollo local. - la Asociación reforzará sus contactos con la Comisión de la Unión Europea y con sus Instituciones.
Elementos innovadores	<ul style="list-style-type: none"> - Pautas y criterios comunes para todos los Centros de Recursos Femeninos dentro de la Asociación; - Oficina virtual como herramienta de comunicación entre los miembros y acceso a la información dentro de la sociedad Europea;

	<ul style="list-style-type: none">- Excelente organización de la Asociación Europea con instituciones específicas (el consejo, el comité electoral, el comité científico y el Comité de Asesoramiento Político) y conformidad con la reglamentación (auditoria, plan de operaciones, presupuesto, etc.)
Elementos de reproducibilidad	La fuerza de los centros de recursos es la integración de actividades a nivel local, regional y nacional, pero manteniendo siempre la perspectiva de las necesidades y de las condiciones locales. Después de la primera experiencia piloto en Suecia, se han abierto en toda Europa nuevos Centros de Recursos Femeninos.
Elementos de sostenibilidad	<p>En lo que se refiere a los recursos económicos y a la perspectiva a largo plazo, la Asociación Europea de Centros de Recursos Femeninos tiene el objetivo de trabajar y ejercer presiones para un aumento de los fondos básicos con el fin de garantizar el trabajo a largo plazo de los centros locales, regionales y nacionales en la UE a 25 y a nivel Europeo.</p> <p>En conformidad con la declaración W.IN.NET EU 25, los recursos económicos se requieren para impulsar el compromiso a largo plazo. Los recursos económicos son también una condición previa para la legitimación. Cada centro de recurso debe contar con una base económica. Se sugiere que los recursos financieros sean utilizados para enfocar soluciones innovadoras y creativas para el desarrollo y el crecimiento. Además, los recursos serán utilizados para cofinanciar proyectos de desarrollo anunciados por la Unión Europea y por los gobiernos de la UE a 25 que estén interesados en aumentar la participación femenina.</p>

Nombre/título de la BP	Academia Política de Mujeres (Polonia) (Political Academy of Women)
Actores principales	Centro para la Promoción de la mujer (organización promotora), Embajada de los Estados Unidos, Fundación Westminster para la Democracia, PHARE, Fundación OSKA
Cobertura territorial	Polonia (programa nacional)
Cobertura financiera	Fondos provenientes de fuentes nacionales
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Programa de formación a largo plazo llevado a cabo por el Centro para la Promoción de la mujer desde el año 2000, con la finalidad de aumentar la participación activa de las mujeres en la vida pública, preparándolas para participar en actividades políticas y en actividades no gubernamentales para que puedan desempeñar funciones ejecutivas, ofreciendo las herramientas y los conocimientos necesarios.</p> <p>Beneficiarios: por lo general se trata de mujeres provenientes de pequeñas ciudades polacas que completaron estudios secundarios o superiores, de 30 a 50 años de edad, con bastante experiencia o interés en trabajar en el campo político o en la comunidad local.</p>
Resultados y productos principales	<p>El programa permite a las participantes adquirir conocimientos específicos (funcionamiento democrático de la sociedad) y cualificaciones (presentación personal, organización, transformación de metas en acciones, manejo del trabajo de grupo, comunicación, conducción de campañas electorales, autenticidad, confiabilidad y poder de convencimiento). Todo lo anterior, útil para candidatearse en elecciones locales y nacionales (que representa el resultado más tangible del programa) y para elevar el nivel profesional, gracias al logro de una mayor preparación.</p> <p>La Academia Política, que se inauguró en el año 2000, cuenta hasta la actualidad con 138 graduadas, muchas de las cuales participaron en las elecciones y se convirtieron en alcaldes, miembros del parlamento (una de ellas es actualmente Ministra de Trabajo) o miembros de instituciones gubernamentales.</p> <p>La Academia es de gran utilidad especialmente para aquellas mujeres ya activas en la vida pública o que están recién empezando sus actividades socio-políticas. La Academia promueve también el desarrollo de las participantes, ayudándolas a ser más abiertas y flexibles, más seguras y más conscientes (tal como se puede apreciar en los resultados de los formularios de evaluación). De hecho, muchas de ellas han continuado su carrera o han encontrado un empleo después de mucho tiempo de haber estado sin trabajar.</p> <p>Otro resultado estratégico es el hecho de reunir mujeres -estableciendo una red de trabajo- que tengan ambiciones políticas similares y que por tanto pueden apoyarse mutuamente.</p>
Principales debilidades y obstáculos	Son necesarias estrategias a largo plazo para reducir los prejuicios sociales contra la participación de las mujeres en la vida pública.
Principales elementos positivos	La participación de la mujer en la vida pública (en política, en cargos ejecutivos, etc.) es un elemento estratégico para la promoción de la igualdad de género. El conocimiento adquirido puede también ser utilizado en la vida profesional de la mujer para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida.

Elementos innovadores	La atención específica a la participación de las mujeres en la vida pública como estrategia para promover la igualdad de oportunidades y para poder contar con gente calificada en el mundo de la política y en los cargos ejecutivos. De hecho, el lema es el siguiente: <i>Más Poder en Manos de Mujeres Significa Más Poder en Buenas Manos</i> . El programa se modifica constantemente de acuerdo a la experiencia adquirida durante las pasadas ediciones y sobre la base de los comentarios incluidos en los formularios de evaluación.
Elementos de reproducibilidad	Programa nacional, los datos estadísticos corresponden a todo el país. El esquema puede ser también reproducido en otros países, especialmente en aquéllos donde la participación de la mujer en la vida pública es baja, como por ejemplo, en Italia.
Elementos de sostenibilidad	La Fundación Centro de Promoción de la Mujer reúne sistemáticamente recursos para las futuras ediciones (hasta el momento se completaron tres ediciones: 2000/2001, 2002/2003, 2004/2005).

Nombre/título de la BP	El <i>mentoring</i> determina el Éxito (Luxemburgo) (Mentoring Makes success)
Actores principales	Asociación Zarabina (www.zarabina.lu): su finalidad principal es incorporar la igualdad de oportunidades para las mujeres en las estrategias de desarrollo regional y local
Cobertura territorial	Luxemburgo. “El mentoring determina el Éxito” es parte del proyecto regional “ Promoción de la Mujer en el desarrollo Regional”
Cobertura financiera	Fondo Social Europeo (FSE), Ministerio de Trabajo y Empleo, comunidades locales
Descripción del Proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El programa “El mentoring determina el Éxito” (Mentoring mach Erfolg) apoya a las mujeres que están intentando desempeñar funciones empresariales, promoviendo un ambiente favorable para empresarias, estructuras adecuadas para mujeres que desean seguir su carrera. El programa ha creado un centro de contacto y coordinación con el fin de crear “parejas” que apliquen la metodología de mentoring. Es decir, se combinan mujeres que desempeñan funciones de liderazgo y que desean compartir y transferir su experiencia profesional, con mujeres que desean beneficiarse de un excelente asesoramiento y del apoyo de mujeres con éxito profesional.</p> <p>Además, los grupos de trabajo y formación sobre el tema: “Mujeres Desempeñando Funciones Empresariales” tienen también que afrontar los siguientes temas: poder y competencia, conflicto empresarial, aprendizaje intercultural, redes de trabajo y equilibrio entre vida privada y vida profesional.</p>
Resultados y productos principales	La primera fase del programa “El mentoring determina el Éxito” empezó en el año 2000. La segunda fase se inició en 2001. Por lo tanto, se ha tenido el tiempo de acumular material de información para poder expandir el programa. Actualmente, muchas mujeres están ocupando nuevos cargos profesionales como resultado del establecimiento de las parejas mentoring. En 2001 se organizaron siete conferencias y tres talleres sobre importantes temas relacionados con mujeres ocupando cargos de liderazgo.
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<p>Con el fin de promover una buena relación de mentoring se ha tenido que crear un criterio específico para combinar al mentor con su protegida, tomando en cuenta el bagaje profesional de las participantes, sus competencias esenciales y sus necesidades profesionales.</p> <p>La participación en el programa es gratis para todas las mujeres interesadas.</p>
Elementos innovadores	La aplicación de la metodología de mentoring es un instrumento que aumenta el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en el campo empresarial, gracias a un diálogo efectivo entre mujeres de diferentes generaciones que se desarrolla de una manera libre e informal.

Elementos de reproducibilidad	Con el fin de informar a las personas interesadas entre las mujeres, empresas y el público en general, se proporciona información a través de publicaciones, en la prensa nacional y en las transmisiones de radio y televisión. Además se organizan acontecimientos sobre una base regular.
Elementos de sostenibilidad	La Asociación Zarabina ha llevado a cabo actividades de relaciones públicas para atraer la atención sobre la importancia de este programa.

Nombre/título de la BP	LIFT – Iniciativa de Liderazgo Femenino en los Sindicatos (Irlanda) (Leadership Initiative Females in Trade Unions)
Actores principales	Congreso Irlandés de Sindicatos; socios transnacionales: WREDEI (Representación y Empoderamiento de las Mujeres, Dinamarca, Irlanda, España); Estados socios: Dinamarca y España
Cobertura territorial	Irlanda
Cobertura financiera	Il ronda Equal
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto tiene el objetivo de aumentar la participación y el involucramiento de las mujeres a todo nivel de las organizaciones sindicales, en particular haciendo énfasis en la identificación, la formación y el apoyo de futuras líderes.</p> <p>Los grupos destinatarios son: el actual liderazgo, es decir, mujeres que actualmente se encuentran a niveles superiores (potenciales líderes), a niveles corrientes y a miembros del sindicato (potenciales líderes en crecimiento).</p> <p>Los objetivos principales son: un aumento en el entendimiento y en la toma de conciencia institucional de las barreras de género que encaran las mujeres en su compromiso profesional en los sindicatos, y la importancia estratégica de su involucramiento y liderazgo en estas organizaciones; formas de desarrollo de liderazgo innovadoras y la aplicación de la metodología de mentoring para proporcionar a las sindicalistas la capacidad y el conocimiento necesarios; creación de un modelo de mainstreaming para promover la participación de las mujeres en todos los niveles de la estructura de un sindicato.</p>
Resultados y productos principales	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de todos los factores y las barreras que influyen sobre la participación y el involucramiento de los hombres y las mujeres en los sindicatos; • desarrollo de una nueva estructura de organización y de métodos de trabajo más flexibles con el fin de promover la participación de la mujer; • el lanzamiento de un programa de concientización que informe sobre el enfoque y los caminos elegidos para mejorar la participación de la mujer; • la creación de un programa de capacitación para ofrecer a las sindicalistas la preparación y el conocimiento necesarios; • la creación de un modelo de mainstreaming para promover la participación de las mujeres en todos los niveles de la estructura del sindicato.
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles

Principales elementos positivos	Formación específica para nuevas líderes potenciales, pero también para activistas (futuras líderes). El enfoque del proyecto es tratar de promover un cambio cultural y una actitud más crítica respecto a la discriminación de género.
Elementos innovadores	Una iniciativa específica de igualdad de género que tiende a promover el compromiso y el liderazgo de la mujeres en los sindicatos.
Elementos de reproducibilidad	La cooperación transnacional (Dinamarca y España) tiene como meta el desarrollo de modelos innovadores y más flexibles para promover la participación de la mujer en todos los niveles de la organización.
Elementos de sostenibilidad	Redes de trabajo para mujeres sindicalistas y activistas que apoyen el aumento de la participación de la mujer en las organizaciones sindicales.

Nombre/título de la BP	L.E.A.D. – Desarrollo de las Agencias Locales para la Igualdad (Local Equality Agencies Development)
Actores principales	Municipio de Bari (Italia); Diputación Provincial de Granada (España); Municipio de Zalaegerszeg (Hungría); Provincia de Milán (Italia); Business Link Hertfordshire (UK)
Cobertura territorial	Bari, Milán, Granada, Zalaegerszeg y Hertfordshire
Cobertura financiera	INTERREG III C
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>La intervención parte del concepto que la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres contribuye al desarrollo socio-económico.</p> <p>Por lo tanto, el proyecto tiene como meta promover la adopción de una perspectiva de género en las estrategias de desarrollo locales para reducir la desigualdad, por razón de género, en el acceso a los recursos; lograr un desarrollo local equilibrado y sostenible gracias a una mayor participación de la mujer, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, en la vida económica, política y social.</p> <p>Mediante un enfoque de escala múltiple y con múltiples actores, las actividades del proyecto están dirigidas a la creación de la Agenda para la igualdad y a la activación de la Agencia local para la igualdad.</p> <p>Las Agencias Locales para la igualdad representan un instrumento merecedor de ser experimentado, con un enfoque integrado, en la incorporación de los principios de igualdad de oportunidades dentro de los procesos de desarrollo local.</p> <p>El objetivo principal de las Agencias locales para la igualdad es la promoción y el reforzamiento, en los diferentes contextos locales, de una red de trabajo entre institutos y centros especializados en igualdad de oportunidades, instituciones locales públicas y corporaciones relacionadas con la política. Este hecho creará un modelo de interacción compartido por todos los socios del proyecto y tendrá la capacidad de promover la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones.</p>
Resultados y productos principales	<p>Investigación, comunicación y actividad de análisis en el territorio de cada socio para involucrar a la comunidad local; analizar la situación de la mujer con la información recogida en el territorio desde una perspectiva de género; identificación de los temas claves y de los puntos clave de intervención para aumentar la participación de la mujer en el proceso de toma de decisiones y en la vida política, económica y social.</p> <p>Los socios LEAD han elegido el campo de aplicación de la experimentación de la Agencia de acuerdo a las prioridades de intervención de su propio territorio, siempre en el ámbito contemplado por el proyecto: mujeres y administración pública; equilibrio entre vida familiar y vida profesional; el trabajo de la mujer; redes de trabajo territoriales sobre igualdad de género.</p> <p>Los logros principales del proyecto son: directrices europeas para una comunicación que tome en cuenta el género; directrices europeas para el Desarrollo de la Agenda Local para la Igualdad.</p>
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles

Principales elementos positivos	Reforzamiento del desarrollo local; identificación de las intervenciones productivas, promocionales o infraestructurales para favorecer el desarrollo integrado de áreas a nivel subregional; promoción del desarrollo económico, social, civil y ocupacional; promoción de iniciativas para conectar solicitud/oferta de empleos; difusión del desarrollo empresarial y productivo dentro de la región. Intervención transversal en la comunicación institucional, para que ésta esté orientada al criterio del género; planificación compartida entre actores públicos y privados.
Elementos innovadores	Enfoque integrado a nivel local que promueve la igualdad de género de manera global y transversal y no siguiendo intervenciones sectoriales menos efectivas. Experimentación de directrices para el desarrollo de la agenda local para la igualdad, como un instrumento de gobernabilidad local.
Elementos de reproducibilidad	Obviamente las situaciones territoriales son diferentes, pero las metas estratégicas de las agencias son casi las mismas por cada territorio.
Elementos de sostenibilidad	Es extremadamente importante crear una fuerte red de trabajo para divulgar los resultados e identificar nuevas y más efectivas buenas prácticas. Para la promoción de la sostenibilidad del proyecto, tiene una importancia estratégica la difusión de pautas para una comunicación orientada hacia los aspectos de género.

Nombre/título de la BP	Proyecto JAMKOM – El método de las 3Rs a nivel local (Suecia)
Actores principales	Asociación Sueca de Autoridades Locales (SALA)
Cobertura territorial	Territorios locales de Suecia
Cobertura financiera	Fondos del Gobierno Nacional
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto JAMKOM es un programa que dura dos años y se encuentra en el marco del Grupo de Programas de la Asociación Sueca de Autoridades Locales (SALA) cuyo objetivo es estimular el desarrollo del enfoque de integración de la perspectiva de género en los procesos políticos locales. El proyecto JAMKOM desarrolló y experimentó el “Método de las 3Rs” para la incorporación sistemática de consideraciones de igualdad de género en el trabajo de las autoridades locales. Puede ser utilizado para la identificación inicial y el análisis del problema. En 1996, después de invitar a todos los comités y Consejos de gobierno de Suecia a participar en la experimentación del método, un grupo de seis municipios y consejos/comités fueron seleccionados sobre la base de determinados criterios: distribución geográfica, dimensión de los consejos municipales y experiencias previas de trabajo con igualdad de género. Luego, se organizó una reunión introductoria con las autoridades locales más importantes. Las condiciones para participar en el proyecto fueron establecidas en un contrato en el que se especificaban los compromisos recíprocos. Las autoridades locales aceptaron experimentar el método de las 3Rs; método que se basa en la sistematización de la experiencia de trabajo sobre igualdad de género en Suecia. Las tres “R” proceden de las palabras Representación, Recursos (cuantitativos variables) y Realidad (cualitativa). El propósito de este método es una revisión sistemática de la representación de hombres y mujeres en diferentes lugares y cargos dentro del campo de operaciones del comité/consejo; de la distribución y la utilización de los recursos y de los beneficiarios de las políticas locales. Los recursos analizados son dinero, tiempo y políticas locales: para este análisis fueron elaboradas estadísticas concernientes la distribución de los recursos y las “bandas de salarios” que muestran el número total de hombres y mujeres y su ubicación en la escala de salarios. “Realidad” es una variable cualitativa sobre las normas y los valores expresados en la estructura que produce la actividad de la autoridad local (comités y consejos, autoridades administrativas y lugares de trabajo) y lo que se ha logrado (bienes, servicios y situaciones).</p>
Resultados y productos principales	<p>Reuniones del proyecto Jamkom sobre políticas de igualdad de género y teoría de género; cada comité/consejo estableció un proyecto piloto local experimentando el método de las 3Rs en sus ciudades respectivas. Se llevaron a cabo estudios y análisis con el fin de repensar la igualdad de género en las esferas de operaciones de los comités/consejos (incluyendo la redacción de los objetivos específicos de la igualdad de género en sus directrices); asimismo, se incluyó la igualdad de género en sus presupuestos, recolectando sistemáticamente las estadísticas desagregadas por razón de género, así como también los diferentes tipos de clientes y beneficiarios. Los políticos que fueron involucrados en los diferentes estudios han expresado su satisfacción. Muchos dijeron haber obtenido una idea más clara de su campo de operaciones entendiendo mejor el significado de igualdad de género y la forma en la que se puede trabajar específicamente a favor del tema. Las experimentaciones llevadas a cabo por los comités/consejos han demostrado que el método realmente funciona.</p>

Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none">• Colaboración estrecha entre los líderes del proyecto de cada consejo y los directores del proyecto de SALA;• Involucramiento de políticos y personas con poder de decisión;• Mayor conciencia sobre el impacto de género en la política de las autoridades locales.
Elementos innovadores	El método de las 3Rs es una herramienta innovadora para el desarrollo sistemático de la integración de la perspectiva de género en los procesos políticos locales.
Elementos de reproducibilidad	El método de las 3Rs podría ser utilizado en otros contextos y ha sido aplicado en otros proyectos (ver el proyecto Just GeM).
Elementos de sostenibilidad	El método de las 3Rs ha sido adoptado, y algunos municipios han decidido difundir el método a otros comités y autoridades administrativas.

Nombre/título de la BP	Just GeM (Austria)
Actores principales	NOWA; Socios nacionales: Regionaentwicklungsverein Graz u.Graz; Umgebung/Regional management Graz u. Graz-U y otros 30; Socios transnacionales: España, Italia y Países Bajos.
Cobertura territorial	Región de Styria (Austria)
Cobertura financiera	Equal (duración del proyecto de septiembre 2002 a septiembre 2005)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>Coordinado por NOWA, una asociación regional comprometida con la igualdad de género, “Just GeM” tiene el objetivo de eliminar la discriminación de género en el mercado laboral: enraizando la integración de la perspectiva de género en las políticas del mercado laboral de las organizaciones y empresas públicas con el fin de lograr alcanzar una mayor igualdad en cada una de las mismas; reforzamiento de la capacidad de toma de decisiones y de la responsabilidad de todas las organizaciones participantes en las áreas estratégicas acordadas, apoyo a la capacidad estratégica, a la capacidad política y a la capacidad de realización de los actores y de las organizaciones regionales participantes; la realización de proyectos piloto como proceso de integración en todas las regiones, transfiriendo los resultados a las estrategias nacionales del mercado laboral.</p> <p>En lo que concierne a la metodología, el proyecto “Just GeM” ha importado el famoso “modelo de las 3Rs” (ver proyecto Jamkon), desarrollado en Suecia y adaptado al contexto austriaco. Se ha agregado una nueva variable: fuera de Representación, Recursos y Realidad, se han analizado las reglas mediante el planteamiento de algunas cuestiones claves con el fin de explorar las diferencias importantes entre hombres y mujeres.</p>
Resultados y productos principales	<p>“Just GeM” ha forjado una coalición de todas las personas con poder de decisión convenciénolos sobre la importancia estratégica del mainstreaming de género para mejorar la efectividad de las políticas en el mercado laboral.</p> <p>La AD (agrupación de desarrollo) creó un modelo de seis niveles, permitiendo a los participantes claves observar cada paso en el proceso de cambio de las políticas, desde su elaboración hasta su evaluación: el paso 1 incluye una valoración del impacto de género para verificar cómo están representados los hombres y las mujeres en los procesos de tomas de decisiones y cómo se benefician de las diferentes políticas de integración en el mercado laboral. Luego se formulan los objetivos de igualdad de género con el desarrollo de un plan de acción.</p> <p>Con el fin de aplicar el modelo a todas las instituciones mas importantes, la AD entrenó “Agentes de Género” para iniciar y manejar el proceso dentro de sus propias organizaciones, introduciendo y coordinando los cambios necesarios. Gracias a este programa modular y orientado al adiestramiento, los expertos en su “casa” (elegidos a menudo por las personas con poder de decisión entre su propio personal) han adquirido importantes conocimientos y cualificaciones para poder desarrollar sus propios proyectos pilotos.</p> <p>Se crearon dos paquetes distintos de entrenamiento, uno para las autoridades que formulan leyes laborales y otro para organizaciones que implementan las medidas de las políticas del mercado laboral como subcontratistas de las autoridades que deben</p>

	<p>adoptar principios de mainstreaming de género siguiendo las reglamentaciones de las Oficinas de Empleo Regionales.</p> <p>Como resultado de lo anterior, ambos, el modelo de seis niveles desarrollado por “Just GeM” y el programa de entrenamiento para Agentes de Género, son actualmente muy solicitados.</p> <p>El entrenamiento de Agentes de Género ha sido adoptado por los líderes del Pacto Regional de Empleo como una práctica corriente.</p>
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<p>Entrar en sociedad con personas de alto nivel y con poder de decisión y su compromiso con el proyecto.</p> <p>La función de los Agentes de Género de promover cambio y mejora en las condiciones de la igualdad de género.</p> <p>Herramienta innovadora para promover el estudio de referencia, el monitoraje y el progreso (ver más abajo).</p>
Elementos innovadores	<p>“Just GeM” ha construido una herramienta innovadora de estudio de referencia, gracias a un sistema específico de indicadores de igualdad de género: “Radar de Género”. Este sistema representa los niveles de igualdad de género alcanzados en áreas cruciales (instrucción, capacitación, empleo, desempleo y toma de decisiones políticas en los diferentes distritos de Styria). El puntaje va de 0 (completamente desigual) a 1 (equilibrio de género). La distancia entre el puntaje alcanzado y 1 indica la brecha que debe ser colmada. El sistema permite realizar comparaciones, incluso después de varios años, evaluando el impacto de género en áreas políticas /áreas geográficas específicas, y promueve la experimentación y la innovación.</p> <p>La visibilidad de sus resultados en el campo de la igualdad de género ha llevado a las personas con poder de toma de decisiones a estar más conscientes del impacto de sus políticas y sus prácticas sobre el tema de género y conocer mejor las brechas, por razón de género, que deberán ser colmadas.</p> <p>Amplia colaboración de los actores para promover nuevos planteamientos.</p> <p>El conocimiento metodológico, la política y la estrategia están combinados en formas originales cuando inician y conducen los procesos a favor de una política de igualdad.</p>
Elementos de reproducibilidad	<p>Los proyectos piloto lanzados por los nuevos Agentes de Género han crecido muchísimo en Styria.</p> <p>Los Municipios están llevando a cabo un análisis del impacto, por razón de género, de sus servicios y se están embarcando en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos para promover una mayor igualdad en la distribución de fondos y/o subsidios en ciertas áreas (por ejemplo: herramientas y pautas para mainstreaming de género en las políticas deportivas y familiares desarrolladas por el Gobierno de la ciudad de Graz).</p> <p>La sucursal regional de la Confederación austriaca de Sindicatos analizó el impacto, por razón de género, de una serie de acuerdos colectivos y ofreció entrenamiento para ayudar a los consejos laborales a identificar y eliminar la discriminación de género en los lugares de trabajo.</p> <p>Actualmente un grupo de miembros de los consejos laborales está creando un modelo que permita la igualdad de género en los acuerdos colectivos y los expertos del sin-</p>

	<p>dicato piensan poder negociarlo con un cierto número de empresas.</p> <p>La Asociación de Centros de Innovación de Negocios Styrian está trabajando para incorporar una dimensión de género en los servicios e infraestructuras de sus miembros.</p>
Elementos de sostenibilidad	<p>Innovaciones orientadas al contexto están demostrando un impacto sostenible: el desarrollo paralelo de estructuras políticas e institucionales, los sistemas conectados con los actores principales del mercado laboral y la implementación de proyectos pilotos en organizaciones públicas y empresas de importancia.</p> <p>Un proyecto de la segunda ronda de EQUAL está dedicado a lograr mayor mainstreaming: todas las autoridades y las agencias del mercado laboral que se beneficiaron de las actividades de “Just GeM” están asumiendo una función más activa en esta nueva Agrupación de desarrollo. Sobre la base de la experiencia adquirida con la introducción del mainstreaming de género, podrán entrenar y apoyar a otros a participar. Los Municipios podrán entrenar a sus similares en otras regiones de Austria y la filial Styrian de la Federación de Sindicatos austriacos se unirá a otras filiales regionales y también a su oficina principal en Viena.</p> <p>Un grupo de empresas, incluyendo líderes del mercado, llegó a reconocer el valor agregado del mainstreaming de género y del potencial desaprovechado de las mujeres. En el marco del nuevo proyecto EQUAL y con el apoyo de los Agentes de Género de “casa”, estos empresarios podrán desarrollar políticas equilibradas entre vida y trabajo para sus empleados, hacer un reclutamiento de género justo, crear caminos de selección y desarrollo profesional y, además, podrán ofrecer la capacitación inicial para jóvenes de ambos sexos en aquellas ocupaciones donde no están adecuadamente representados. Entonces, podemos decir que en la región de Austria el mainstreaming de género de “Just GeM” se está trasladando del sector público al sector privado.</p>

Nombre/título de la BP	GEPETTO – Garde d’Enfant Pour l’Equilibre du Temps Professional, du Temps familial e son Organisation (France)
Actores principales	OPTIMOMES
Cobertura territorial	Francia: primer experimento en Lorient, y en Vannes, luego el proyecto se difundió a otras ocho ciudades. Actualmente la propuesta Gepetto está siendo introducida en varios territorios locales
Cobertura financiera	Equal I FASE
Descripción del proyecto/ experiencia/ estrategia	El proyecto ofrece una respuesta a la falta de servicios para la asistencia de niños de padres que trabajan en los siguientes sectores: hospitales, artes escénicas, transporte público, etc., sectores que crean necesidades atípicas y específicas. Se ha establecido un sistema de servicios flexibles, día y noche, siete días a la semana para responder a la demanda de horarios atípicos. Como lo reconocieron las autoridades públicas que promueven la conciliación entre trabajo y vida privada, se trata de un servicio que faltaba en el sector de la infancia. El problema concierne sobre todo a los padres solos más que a las mujeres solamente.
Resultados y productos principales	Gepetto ofrece un sistema flexible y un servicio de cuidado de niños de alta calidad (servicio de “catering”) para niños hasta los 13 años, después ya no existe ninguna estructura a disposición que ofrezca un servicio adecuado. El enfoque de Gepetto incluye un sistema de herramientas: el sitio web de Gepetto con Intranet para socios nacionales y transnacionales; software para planificar y manejar servicios para las familias; publicaciones y DVD, kit de herramientas para la educación.
Principales debilidades y obstáculos	Datos no disponibles
Principales elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • La flexibilidad es el factor clave para el éxito del proyecto; • estrecha colaboración con los diferentes centros para el cuidado de niños; • alta calidad de los servicios ofrecidos, garantizados sobre todo por un personal calificado y, en casos de necesidad, por entrenamiento adicional; • mesas redondas con personas con poder de decisión para analizar las necesidades y las posibles soluciones. <p>El Fondo Nacional para el subsidio de las familias (Caisse Nationale d’Allocation familiales - CNAF) ha reconocido oficialmente los servicios individualizados que ofrece Gepetto como “Accueil en Relais”: Se trata de un servicio que faltaba en todo el sector, como interfaz entre padres y actores de la asistencia para niños. De manera que ahora está haciendo todo lo posible para introducir los servicios de Gepetto en la planificación de su presupuesto: esto porque todos los padres que trabajan contribuyen a dicho fondo y tienen que poder beneficiarse de sus servicios en conformidad con los principios de igualdad social. Entonces podemos decir que el proyecto ha conducido a una mayor igualdad social.</p>

Elementos innovadores	Servicios individualizados y basados en el hogar. Los servicios son también muy variados: preparar a los niños para ir al colegio, babysitting durante toda la noche, ayudar a los niños con sus deberes escolares, lectura de cuentos hasta el retorno de sus padres, etc.
Elementos de reproducibilidad	Numerosas reuniones con autoridades regionales y municipales, con personas con poder de decisión en los ámbitos público y privado. Después de los proyectos pilotos en Lorient y Vannes, la AD está ahora difundiendo el enfoque Gepetto en otros distritos.
Elementos de sostenibilidad	<p>En el futuro, los fondos públicos de CNAF. Un nuevo proyecto Equal (de la ronda II) llamado “Alice”, el “sucesor” de Gepetto, está trabajando ahora para desarrollar plataformas cooperativas de desarrollo entre todas las formas de servicio de cuidado de niños, promoviendo igualdad de empleos e igualdad social. La cooperación entre todos los centros que ofrecen el servicio, y el involucramiento directo de empresas (tales como: el Servicio Postal, el Ferrocarril Francés, etc.) es el elemento más importante del proyecto, como indicado por la Red Temática Nacional Francesa sobre la Reconciliación.</p> <p>Se está desarrollando un sistema de comunicación entre todos los actores.</p>

Nombre/título de la BP	GED – Gender Equality Developers (Suecia)
Actores principales	Suecia; socios nacionales, autoridades públicas regionales, las Fuerzas Armadas de Suecia y la Autoridad Policial de la Contea de Uppsala y otros; socios transnacionales: la República Checa y Escocia.
Cobertura territorial	Suecia
Cobertura financiera	Equal (mayo 2002 – febrero 2004)
Descripción del proyecto/ experiencia/estrategia	<p>El proyecto de la Agrupación de Desarrollo sueca “Gender Equality Developers (GED) ha desarrollado un método para aumentar el conocimiento y el compromiso, en relación a la igualdad de género, entre las autoridades públicas regionales, las fuerzas armadas y la policía, especialmente a través del trabajo de agentes de cambio, dirigido a tres diferentes niveles: individual, de grupo (grupos de trabajo, pero también se incluye a la unidad familiar) y organizaciones.</p> <p>El proyecto se concentra en aumentar la conciencia sobre igualdad de género y lograr la conciliación gracias a un mejor equilibrio trabajo/vida.</p> <p>Para la AD sueca GED, el proceso de interiorización es una condición previa para poder desafiar las percepciones tradicionales de género a nivel institucional y social.</p> <p>La AD decidió identificar a las personas con verdadero poder dentro de sus organizaciones para participar en un programa de formación de cuatro semanas, no solamente para aprender un método técnico sino para crecer interiormente, basados en el correcto conocimiento del tema de género, poder, roles y expectativas. El método incluye un análisis detenido de los factores que determinan la desigualdad de género. Solamente un conocimiento profundo de la igualdad de género y la estructura que está a la base, les permitirá descubrir, analizar y describir los verdaderos problemas conectados a este tipo de discriminación. Esto conducirá a proyectos que desarrollarán la igualdad de género y hará que estas iniciativas sean sostenibles. Entonces, se desarrollarán proyectos piloto específicos.</p> <p>La dinámica de grupo jugó un papel importante en un programa de formación con una intensa discusión sobre hechos, valores, actitudes y comportamientos.</p> <p>Para algunas personas que estaban siguiendo el programa, fue realmente difícil darse cuenta que existe tanta desigualdad en sus ambientes profesionales y sociales. Gradualmente el programa los llevó a ver prácticas discriminatorias que no habían visto antes y que en algunas ocasiones inclusive negaron su existencia. La ayuda de los organizadores y del resto de los participantes permitió el desarrollo positivo del proceso. Cuando los empresarios de mayor rango retornaban a sus puestos de trabajo ente sesión y sesión, empezaron a integrar la perspectiva de género en sus propias decisiones, o por lo menos continuaron a cuestionarse sobre el asunto crucial, es decir, el impacto que tiene cada decisión sobre hombres y mujeres.</p>

Resultados y productos principales	<p>La formación de personas con poder de decisión del más alto nivel y 35 gerentes de nivel intermedio de las organizaciones asociadas, lograda gracias a una experiencia interior profunda de cada participante (módulos de cuatro fases en un período de seis meses para ofrecer a cada participante la oportunidad de reflexionar y encontrar su propia manera de manejar los aspectos complejos de las repercusiones que tienen las decisiones en individuos, grupos, familias y organizaciones). Las reuniones se llevaron a cabo en un centro para conferencias lejos de los lugares de trabajo y de la vida diaria de cada participante.</p> <p>El proceso de desarrollo en el grupo fue manejado por dos tutores, una mujer y un varón, que contaban con la preparación necesaria ya sea en asuntos de género como en dinámicas y procesos.</p> <p>El cuarto seminario enfocó los métodos y las herramientas que ayuden a difundir las cualificaciones y el conocimiento adquiridos para que, cada participante, pueda empezar proyectos sobre la igualdad de género en sus propias organizaciones.</p> <p>La AD describe el resultado del programa como “iluminador e inspirador” para todos los participantes, puesto que los convenció que los mitos fueron socialmente contruïdos y que el género tiene importancia. Después de haber participado en el programa, los “gender quality developers” se están embarcando en sus proyectos piloto locales, preparados para responder a las necesidades específicas y al contexto de sus organizaciones.</p> <p>En la policía sueca, los ejemplos de estas acciones incluyen: uniformes de policía para ambos sexos más “amigables”, una encuesta sobre tasas de absentismo laboral y bajas de salud de hombres y mujeres, un programa de entrenamiento que ayude a integrar la perspectiva de género en las personas que están trabajando con víctimas de crïmenes.</p> <p>En las Fuerzas Armadas el nuevo “Gender Equality Developer” planteó un análisis sobre las implicaciones de género en operaciones internacionales. Otro, está trabajando con las escuelas locales, introduciendo la igualdad de género en las aulas, involucrando alumnos, maestros y padres de familia. Asimismo, se están creando nuevos materiales de enseñanza y nuevos instrumentos para que sean ampliamente difundidos.</p> <p>Los participantes aprendieron a ver la conexión entre las esferas pública y privada y a comprender que la desigualdad en la vida privada, dentro de la estructura familiar, tiene repercusiones en la situación de la igualdad de género en la sociedad y en el lugar de trabajo.</p>
Principales debilidades y obstáculos	<p>La implementación del método depende de la reacción de los participantes y la intención y el deseo de sus organizaciones de participar en un proceso de cambio.</p>
Principales elementos positivos	<p>enfoque específico: la igualdad de género como cuestión crucial para lograr mejores condiciones para la mujer, el hombre y para las organizaciones.</p> <p>Un nuevo enfoque a la integración de la perspectiva de género a través del cual los gerentes más antiguos han incorporado la dimensión de género en sus sistemas de valores y en sus procesos de toma de decisiones.</p> <p>Introducción de la integración de la perspectiva de género de arriba hacia abajo, alcanzando todos los niveles, de manera que se convierta en un elemento sostenible de la cultura de la organización.</p>

Elementos innovadores	<ul style="list-style-type: none">• El rol de los “agentes de cambio”.• Suscitando la toma de conciencia de las personas que tienen el poder de la toma de decisiones (personas con poder), en primera instancia.• Enfoque cultural para introducir gradualmente la integración de la perspectiva de género no solamente a “nivel superficial”.
Elementos de reproducibilidad	Otros proyectos piloto están dirigiendo temas de género en instituciones del sector público que son tradicionalmente áreas ocupadas por mujeres.
Elementos de sostenibilidad	Se ha formado una nueva cooperación Equal para plantear una propuesta a la segunda ronda.

partner:



Istituto per la Ricerca Sociale

