



GUÍA PRÁCTICA PARA LA PLANIFICACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Índice

1. Introducción

2. Objetivos y colectivos destinatarios de esta guía

¿A quién va dirigida la Guía?

¿Qué pretendemos con esta guía?

3. Estructura de la Guía.

BLOQUE 1: Marco Contextual.

1. La Unión Europea y la Igualdad de Oportunidades. La estrategia dual.

1.1. Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la perspectiva de género y el mainstreaming de género

1.2. Igualdad de Oportunidades en el contexto de los Fondos Estructurales, la Iniciativa Equal y los proyectos del Eje IV.

1.3. La contribución de EQ-MIND a la consecución del principio de Igualdad de Oportunidades.

2. Formación e Igualdad de Oportunidades.

2.1. La formación de agentes y profesionales como estrategia para la consecución de la Igualdad de Oportunidades.

BLOQUE 2: Propuestas formativas en igualdad de oportunidades y mainstreaming de género.

1. Acciones de formación en materia de género e igualdad de oportunidades. Prácticas innovadoras.

1.1. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales. Formación de decisores políticos.

1.2. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos y organizaciones de desarrollo. Formación para gestores y gestoras de proyectos.

1.3. Incorporación de la perspectiva de género en la empresa. Formación para agentes económicos y sociales.

1.4. Incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional. Formación para profesionales y técnicos/as de igualdad de oportunidades.

1.5. Incorporación de la perspectiva de género en la participación de las mujeres. Formación para las propias mujeres.

BLOQUE 3: Orientaciones para la planificación de acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

1. Diagnóstico de las necesidades formativas

2. Organización de la formación

- 2.1. Identificación del grupo objetivo
- 2.2. Definición de los objetivos.
- 2.3. Metodología.
- 2.4. Contenidos.
- 2.5. Temporalización.
- 2.6. Recursos

3. Evaluación de la formación

1. Introducción

La presente Guía pretende ser una herramienta de trabajo útil y de sencillo manejo para todas aquellas personas y entidades que tienen entre sus funciones y objetivos la incorporación de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, entendiendo la consecución de este principio como una función multiagente (intervienen agentes políticos, económicos, sociales, profesionales, etc.), de carácter transversal (debe estar presente en todas y cada una de las políticas o estrategias y actuaciones) y con un enfoque integrado.

A través del desarrollo de los diferentes proyectos nacionales cada uno de los socios que integran el Proyecto EQ-MIND ha intentado hacer que las cuestiones y singularidades de las mujeres constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, impartición y evaluación de las estrategias formativas que se han ido desarrollando, dirigidas a distintos grupos y en diferentes contextos.

Esta Guía constituye un esfuerzo por integrar las diferentes estrategias abordadas por cada uno de los proyectos en materia de formación para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, analizándolas y valorando todas aquellas medidas de carácter innovador, extrayendo y evaluando las prácticas que han resultado positivas y que pueden generar una política formativa novedosa a la hora de realizar acciones formativas dirigidas a mujeres.

Se proponen a lo largo de la presente Guía un amplio espectro de acciones formativas dirigidas a diferentes agentes que inciden en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con una metodología multidisciplinar, con el objetivo de encontrar y proponer, a modo de conclusión del trabajo realizado, soluciones específicas de carácter pedagógico que ayude a otros agentes emprender acciones de formación innovadoras que se adapten a las necesidades reales de cada grupo en función de sus competencias y el papel que juegan dentro de la integración de la perspectiva de género en sus contextos, y de la puesta en marcha de proyectos y actuaciones que contemplen como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Objetivos y colectivos destinatarios de esta guía

¿A quién va dirigida la Guía?

Esta guía ha sido diseñada para ayudar a responsables de entidades públicas y privadas y personal técnico que tiene entre sus funciones la planificación de acciones de formación relacionadas con la igualdad de oportunidades y mainstreaming de género. En especial a formadores y formadoras de estas materias.

En particular, y dentro del contexto EQUAL, será una valiosa herramienta para las Agrupaciones de Desarrollo actuales y futuras y para cada una de las entidades que las conforman.

¿Qué pretendemos con esta guía?

La Guía tiene como objetivo fundamental facilitar el diseño de proyectos formativos en materias de igualdad de oportunidades y enfoque integrado de género a todos los agentes que se ocupan de la planificación de acciones formativas o de la propia formación, con el objetivo de que proponer contenidos, metodologías y herramientas adecuadas a los distintos grupos destinatarios.

Pero además pretende:

1. Difundir aquellas buenas prácticas que cada proyecto desarrolla en materia de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género.
2. Orientar el diseño y desarrollo de acciones de formación y sensibilización, estableciendo los criterios básicos a tener en cuenta en todas cada una de las fases del proceso.
3. Facilitar herramientas e instrumentos específicos para el desarrollo de las acciones de formación, tanto transversal como específica, en función de los objetivos y el público objetivo.
4. Disponer de información y documentación sobre políticas de igualdad de oportunidades en los diferentes entornos y contextos a fin de orientar el diseño de acciones y estrategias.

3. Estructura de la Guía.

La guía que presentamos a continuación está dividida en tres bloques:

- El primero, pretende, de una manera breve y sencilla, introducir y relacionar los principios de igualdad de oportunidades, enfoque integrado de género, o mainstreaming de género dentro del contexto comunitario y en concreto de la Iniciativa Comunitaria Equal.
- El segundo, recoge posibilidades de actuación para la formación en igualdad de oportunidades partiendo de las buenas prácticas desarrolladas por cada proyecto. En este sentido se ofrecen casos reales, considerados innovadores por el grupo transnacional, ya ensayados.
- El tercero, establece orientaciones básicas para la planificación, gestión y evaluación de acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades y perspectiva de género. Orientaciones y recomendaciones que han sido extraídas por los socios tras la evaluación de su trabajo y la reflexión conjunta en el seno del partenariado.

BLOQUE 1: Marco Contextual.

1. La Unión Europea y la Igualdad de Oportunidades. La estrategia dual.

La igualdad entre hombres y mujeres es un elemento esencial de la cohesión económica y social de la UE. El compromiso de UE con el fomento de la igualdad de oportunidades nace desde su constitución en el año 1957 con la firma del tratado de Roma, potenciando en los estados miembros la inclusión de un marco jurídico que garantice que las mujeres y los hombres sean iguales ante la ley. Con el tratado de Ámsterdam (1997) se establece la igualdad de oportunidades como un principio central de la Unión Europea y establece medidas para luchar contra la discriminación.

Desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la UE ha adoptado un doble enfoque para fomentar eficazmente la igualdad: una combinación equilibrada de **medidas específicas** en favor del sexo menos representado y la **integración de la igualdad en todas las políticas comunitarias**, introduciendo el mainstreaming de género y dando un paso hacia la igualdad de oportunidades real en consonancia con la igualdad formal desarrollada a través de 11 directivas y múltiples comunicados, informes, dictámenes y normativas.

Este doble enfoque queda reflejado por un lado, en la puesta en marcha de cinco Programas de Acción de Igualdad de Oportunidades en el ámbito comunitario entre los que destacan el Cuarto (periodo 1996 -2000), ya que es en éste en el que se plantea la incorporación del "mainstreaming de género" como principio transversal y el Quinto (periodo 2001 - 2005), en el que profundiza en el concepto de mainstreaming de género y propone áreas de intervención dual.

Y por otro en el compromiso de la UE de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias recogido en la comunicación de la Comisión Europea, publicada en febrero de 1996, bajo el título "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias", en la que se define el principio de la "transversalidad" como una política en la que "no se limitan los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino en la que se movilizan explícitamente – con vistas a la igualdad – todas las acciones y políticas generales".

A principios de 1997 se comenzó a trabajar sistemáticamente para fomentar la "transversalidad" en todos los servicios de la Comisión mediante un grupo interservicios *Grupo de funcionarios de la "transversalidad"* figuraba la preparación de un documento para difundir la evaluación del impacto discriminatorio. La *Guía de la evaluación del impacto en función de género* existe ya en tres idiomas.

En el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en 2000, se acordó como objetivo estratégico de la Unión para 2010 el pleno empleo, por lo que la Estrategia Europea para el Empleo se convierte en fundamental para la consecución de dicho objetivo.

1.1. Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la perspectiva de género y el mainstreaming de género.

Existen numerosas definiciones tanto del concepto de igualdad de oportunidades como de la perspectiva de género o el mainstreaming. Nuestra propuesta terminológica está basada en las definiciones recogidas en el documento de la Unidad de Comisión Europea encarga de la igualdad de oportunidades "100 palabras para la Igualdad". Así entenderemos:

Por Igualdad de Oportunidades como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social o la situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Por perspectiva de género, tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política. Vinculado a este concepto está el de análisis de género entendido como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Y por último por Mainstreaming, integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM [96] 67 final, de 21/02/96).

1.2. Igualdad de Oportunidades en el contexto de los Fondos Estructurales, la Iniciativa Equal y los proyectos del Eje IV.

El doble enfoque o la estrategia dual se aplica también a las actividades de los Fondos Estructurales. La integración de la igualdad en los Fondos Estructurales implica que todas las medidas e intervenciones generales tengan explícita y activamente en cuenta —en la planificación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación— sus efectos para las respectivas situaciones de hombres y mujeres. Es decir incorpora el mainstreaming de género. También requiere, como complemento, el diseño, la realización, el seguimiento y la evaluación de medidas y operaciones específicas encaminadas a promover la igualdad y ayudar a las mujeres a participar y beneficiarse por igual de los Fondos Estructurales y, más en general, de la cohesión económica y social.

Los Fondos Estructurales son un importante catalizador para las políticas comunitarias y nacionales en materia de igualdad entre los sexos. El Reglamento general sobre los Fondos Estructurales⁴ (2000-2006) considera que la igualdad entre hombres y mujeres es un objetivo clave y dispone su incorporación a las operaciones cofinanciadas por

los Fondos. El tema de la igualdad se menciona explícitamente en 10 de sus artículos, entre los que cabe destacar dos:

El Reglamento refleja las obligaciones del Tratado de Ámsterdam, con el que se consagró oficialmente a nivel comunitario el doble enfoque que combina la integración de la igualdad entre hombres y mujeres y las actuaciones específicas. Este enfoque binario también se refleja en el Reglamento del FSE.

De entre los Fondos Estructurales, el FSE tiene un importante papel a la hora de reducir las desigualdades entre los sexos en el empleo y de lograr los objetivos de la EEE para 2010. En la mayoría de los programas del FSE, las prioridades relativas a la igualdad entre hombres y mujeres se concentran en torno a dos objetivos principales: mejorar el acceso de las mujeres al empleo, la educación y la formación y su participación en ellos y favorecer la compatibilidad de la vida laboral y la vida familiar.

Las actuaciones generales de los Fondos Estructurales se completan con las Iniciativas Comunitarias, instrumentos de la política estructural de la Unión Europea propuestos por la Comisión para apoyar actuaciones de interés común para el conjunto de los Estados miembros. El valor añadido de estas Iniciativas consiste en que hacen visible la acción comunitaria desarrollada a través de una cooperación generalizada y aplicando un enfoque integrado.

EQUAL es la Iniciativa de Recursos Humanos y hace hincapié en la cooperación transnacional, en el carácter innovador y de demostración de los proyectos y en la transferencia de las buenas prácticas a las políticas generales.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, las que se basan en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la edad o la orientación sexual.

La Igualdad de Oportunidades en Equal se aplica siguiendo la estrategia dual. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone garantizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de equidad. Y es entendido como una estrategia dual. Por una parte deberá estar presente a través de medidas concretas en todos los proyectos EQUAL y en todas y cada una de sus fases, desde su diseño y planificación (incorporándose a lo largo de la ejecución de todas las actividades); en la gestión y coordinación del proyecto; así como en su seguimiento y evaluación.

Además Equal establece la Igualdad de Oportunidades como uno de los ejes prioritarios junto con el de Capacidad de Inserción Laboral, Fomento del espíritu de empresa y Adaptabilidad. Éste Eje se desarrolla a partir de dos Áreas Temáticas: **“Conciliación de la vida familiar y profesional”** y **“Reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres apoyando la eliminación de la segregación en el trabajo”**.

Las propias entidades que forman parte de la Agrupación de desarrollo deberán incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento interno.

Si atendemos a la estructura de la programación de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la importancia de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no deja lugar a dudas: su Eje específico está dotado con cerca de un tercio del presupuesto

de la Iniciativa, además de estar contemplado como principio transversal a todas las actuaciones de los proyectos.

1.3. La contribución de EQ-MIND a la consecución del principio de Igualdad de Oportunidades.

EQ-MIND, da respuesta a situaciones de desigualdad existentes en los diferentes contextos, bien proponiendo soluciones innovadoras a problemáticas comunes, bien transfiriendo alternativas de un proyecto y contexto a otro para resolver situaciones de desigualdad específicas.

<i>AGRUPACION TRANSNACIONAL EQ-MIND</i>			
<i>Austria:</i>	<i>Portugal:</i>	<i>España:</i>	<i>España:</i>
Gender Sensible Regionalentwicklung	Igualizar/AVE	Comarcal Rural Vega de Sevilla	AÑIL
<i>Área Temática: 4H</i>	<i>Área Temática: 4H</i>	<i>Área Temática: 4H</i>	<i>Área Temática : 4H</i>

EQ-MIND centra sus esfuerzos, fundamentalmente en tres áreas de intervención: La incorporación transversal de la perspectiva de género en programas, proyectos y acciones de desarrollo rural y regional, la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa mediante medidas específicas y transversales en la empresa ordinaria y la potenciación de la mujer como empresaria, y la formación como estrategia para la incorporación del principio de igualdad. Y es precisamente en esos ámbitos donde ha incidido a través del desarrollo de seis herramientas, que por su carácter eminentemente práctico suponen una importante contribución a la consecución de la igualdad de oportunidades:

- Herramientas multinivel: conjunto de instrumentos para incorporar la perspectiva de género en programas, proyectos y acciones de desarrollo rural para todos los actores que intervienen en los mismos.
- Etiqueta de calidad en igualdad de oportunidades: Procedimiento para el reconocimiento de entidades públicas o privadas que incorporan la igualdad de oportunidades como criterio de calidad. Incluye instrumentos para la detección de desigualdades y el diseño y evaluación de acciones positivas.
- Guía práctica para la planificación de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades, que recoge las orientaciones para el desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y para la incorporación de la perspectiva de género en acciones formativas.
- Página Web, que permite difundir y transferir todos los resultados que EQ-MIND está generando a lo largo de su vigencia para su posible aprovechamiento por otros proyectos, entidades, colectivos o personas.



- El programa STAX de Intercambios, que permite a los equipos técnicos de cada proyecto profundizar en determinados temas que son relevantes para mejorar la igualdad de oportunidades y difundir el saber hacer, los conocimientos y las buenas prácticas entre los socios de "Eq-mind"
- Conferencia "Mujeres Empresarias en el mundo rural", que ha contribuido a hacer visible la contribución de las mujeres empresarias del mundo rural a la consecución del principio de igualdad de oportunidades así como de sus problemas y necesidades.

Estos productos, de gran utilidad práctica, son una de las grandes contribuciones de EQ-MIND a la consecución de la Igualdad de Oportunidades. En un área donde si bien aún queda muchísimo por hacer a todos los niveles (teórico y práctico), la ausencia de herramientas e instrumentos dificultan aún más su aplicación.

2. Formación e Igualdad de Oportunidades.

2.1. La formación de agentes y profesionales como estrategia para la consecución de la Igualdad de Oportunidades.

La experiencia actual y las experiencias previas de las Agrupaciones de Desarrollo que colaboran para el desarrollo del proyecto EQ-MIND, ha demostrado que la igualdad entre hombres y mujeres es una tarea política y técnicamente compleja, y que existen numerosos obstáculos para aplicar con éxito un enfoque doble que contenga tanto medidas específicas, como la integración de la igualdad de manera transversal:

a) En primer lugar, se ha constatado una vez más que una integración eficaz de la igualdad requiere de la colaboración de diferentes agentes (desde los y las responsables políticos, hasta las propias mujeres pasando por los equipos de profesionales, el empresariado, las asociaciones y la sociedad en su conjunto) que intervienen en cada una de las problemáticas a abordar.

Así la formación, tal y como es entendida en EQ-MIND sirve de espacio de encuentro y colaboración entre agentes de diferentes ámbitos, reforzando el principio de cooperación que inspira los proyectos EQUAL en general y la conformación y funcionamiento de las Agrupaciones de Desarrollo. A través de las acciones formativas, todos los agentes comparten el mismo conocimiento, reflexionan sobre problemáticas cercanas y construyen conjuntamente soluciones y estrategias.

b) En segundo, la incorporación de la perspectiva de género requiere una concienciación por parte de estos actores.

La formación, en sus diferentes formas, favorece el conocimiento y reconocimiento de la situación real de las mujeres en el mercado de trabajo por parte del alumnado, primer paso para la toma de conciencia y la voluntad de intervención.

c) En tercer lugar, se detecta un falta de personal experto en temas de igualdad que participen en la programación y aplicación de estrategias para la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos (la empresa, la educación, la comunicación, la vida social, etc.) y desde diferentes niveles (político, técnico, social, económico, individual, etc.).

La formación de agentes de igualdad, que puedan desarrollar servicios especializados en temas de igualdad de oportunidades, acciones específicas y sean capaces de incorporar la perspectiva de género en diferentes ámbitos es de vital importancia. Sin embargo no debe olvidarse, y así lo han entendido los socios de EQ-MIND, del resto de agentes, de manera que éstos puedan detectar situaciones de desigualdad en su ámbito de trabajo, proponer soluciones, y emprender acciones que las corrijan, al tiempo que favorecen que de forma natural se incorpore la perspectiva de género en el trabajo habitual.

d) En cuarto lugar, es imprescindible que las mujeres intervengan en los procesos de diseño, planificación, gestión y evaluación de políticas y acciones.

La formación en igualdad de oportunidades, permite a las mujeres en muchas ocasiones el conocimiento de otras realidades y el reconocimiento de la propia, tomando conciencia de la importancia de su implicación en la construcción de la sociedad. Además la formación, puede darles acceso a herramientas para intervenir en esa toma de decisiones a todos los niveles.

BLOQUE 2: Propuestas formativas en igualdad de oportunidades y mainstreaming de género.

1. Acciones de formación en materia de género e igualdad de oportunidades. Prácticas innovadoras.

Si bien las diferentes acciones formativas que se han detallado se estructura en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyados por metodologías diferenciadas y procesos de seguimiento y evaluación distintos, en función de cada una de las realidades concretas en que se enmarcan y de los objetivos y actuaciones a desarrollar en cada uno de los proyectos, todas tienen en común la necesidad de formar/capacitar a la sociedad, bien sean quienes ocupan puestos directivos o de responsabilidad pública para que la toma de decisiones incorporen las perspectiva de género, bien sea el personal técnico de diferentes proyectos o programas en materia de igualdad, bien sea las mujeres y hombres beneficiarias/os de los distintos programas desarrollados, como instrumentos generadores de cambio, pues esta necesidad es la que justifica cada una de las actuaciones, cada programa de aprendizaje.

La educación/formación es el mejor instrumento para el perfeccionamiento de las personas, para su libertad, y esa educación con finalidad de crecimiento personal, no tendría ningún significado sin la búsqueda de la equidad y la justicia social, no sería tal, sino incorporase la perspectiva de género y el trabajo para conseguir la igualdad de todas las personas que se desarrollan y conviven en ella.

El propósito de las distintas acciones formativas es favorecer el intercambio y generación de ideas para promover la equidad de género en los distintos ámbitos y áreas de actuación y trabajo para los que se dirigen. El objetivo es contribuir, en el marco de la iniciativa comunitaria Equal, a la construcción de una Europa más democrática y mas equitativa, pero también a una mejora en nuestras parcelas de

responsabilidad, una mejora en nuestras intervenciones que nos capacite para hacer más fácil una cuestión de derechos.

Son hombres y mujeres los verdaderos protagonistas de sus procesos de aprendizaje, entendiendo este como el cambio permanente que se produce en la conducta y en la forma de interpretar el mundo, consecuencia de la práctica, pero en el terreno de la igualdad de oportunidades sabemos que este cambio, este aprendizaje costará tanto como la necesidad de cambiar los aprendizajes que hemos adquirido durante toda nuestra vida, la manera en que nos han enseñado a interpretar. Para conseguir este cambio es necesaria la voluntad de cooperación entre todos los agentes sociales y socializadores, hay que buscar el anhelo de democratización de cada persona, conseguir que las distintas instancias de poder se impliquen en la búsqueda de unos nuevos valores, dentro de cada contexto y en cada lugar.

Así, para que esto se materialice, es necesario promover acciones formativas a diferentes niveles, para que, tanto hombres como mujeres, accedan a oportunidades y recursos, y desarrollen sus capacidades según sus particulares necesidades y condición.

Se han tomado como referencia seis experiencias, dirigidas a capacitar a diferentes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo habitual y en el desarrollo de acciones para la igualdad de oportunidades en sus diferentes ámbitos de actuación. Hemos clasificado las acciones en función del ámbito principal sobre el que pretenden incidir:

- 1. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales.**
 - Mainstreaming o enfoque integral de género en las políticas locales. Comarcal Rural Vega de Sevilla. España.
- 2. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos y organizaciones de desarrollo.**
 - Formación para la incorporación de Mainstreaming de Género (GM) en organizaciones y/o proyectos. Gender Sensible Regionalentwicklung. Austria.
- 3. Incorporación de la perspectiva de género en la empresa.**
 - Agentes para la Igualdad de Oportunidades. Igualizar/AVE. Portugal.
 - La Igualdad de Oportunidades en la Empresa. AÑIL. España.
 - Taller de iniciación para la Incorporación de Medidas de Perspectiva de Género en **empresas**. Gender Sensible Regionalentwicklung. Austria.
 - Formación de iniciación en materia de Perspectiva de Género. Gender Sensible Regionalentwicklung. Austria.
- 4. Incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional.**
 - Mediación para la Igualdad de Oportunidades. AÑIL. España.
- 5. Incorporación de la perspectiva de género en la participación de las mujeres.**
 - Asociacionismo desde la perspectiva de género. AÑIL. España.

1. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales. Formación de decidores políticos.

Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género en las Políticas Locales. Sevilla Siglo XXI, S.A.	
Planificación	<p>El curso de Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género en las Políticas Locales para cargos públicos responsables de Políticas de Género surge de la necesidad de concienciar e implicar a los dirigentes locales en la integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales, ya que se requiere principalmente de voluntad política y de compromisos para poder introducir los cambios, recursos técnicos y presupuestos necesarios para la elaboración de políticas con estrategias que corrija los desequilibrios existentes. Para ello es necesario la formación y el conocimiento de métodos, técnicas y herramientas para integrar la dimensión de Género</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar en los tema de igualdad de oportunidades y mainstreaming o enfoque integrado de género a los representantes locales (actitudes, valores, lenguaje cotidiano, investigación-acción, mundo laboral y profesional, etc.). ▪ Capacitar a los representantes locales en la aplicación del análisis o enfoque de género en las políticas locales que reduzcan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. ▪ Conocer la legislación europea en materia de Igualdad de Oportunidades. ▪ Proporcionar conocimientos para la implantación de las políticas de Igualdad en la intervención social y política considerando las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres. ▪ Enseñar a utilizar métodos de trabajo que les permitan conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres.
Destinatarios/as	<p>Cargos Públicos responsables de Políticas de Género</p>
Contenidos	<p>Módulo 1: Igualdad de Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y evolución del concepto de género y la igualdad de Oportunidades. Evolución social de las mujeres. ▪ Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. ▪ El principio de igualdad de Oportunidades. Acciones positivas, las políticas públicas de igualdad en el marco de la Unión Europea. <p>Módulo 2: Enfoque Integrado de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construcción social de las desigualdades de género. Invisibilidad femenina. ▪ Incorporación del género en las políticas y los proyectos sociales. ▪ Impactos del Mainstreaming. ▪ Incorporación del género en las distintas áreas de intervención: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Educación. ▪ Salud. ▪ Economía y empleo. ▪ Participación y desarrollo comunitario. ▪ Prevención de la violencia. ▪ Mujeres en situación de exclusión. ▪ Comunidades multiculturales. Migraciones y minorías étnicas. ▪ Mujeres rurales. ▪ Cooperación al desarrollo. <p>Módulo 3: Metodologías e Intervención desde la Perspectiva de Género</p> <p>Análisis del contexto de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco de intervención institucional/social. ▪ Realidad social, cultural y económica del entorno. ▪ Población meta destinataria. ▪ Población secundaria destinataria. ▪ Población tipo. ▪ Detección de necesidades. Demandas explícitas e implícitas. <p>Marco de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Características de la organización, institución o asociación en la que se va a realizar el proyecto. ▪ Fines y modelo de actuación de la organización.

<p>Duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organigrama de la institución. Coordinación interna y externa. ▪ Recursos y posibilidades de las que dispone la organización. ▪ Recursos y fuentes de financiación externa. ▪ Antecedentes del proyecto. ▪ Proyectos y actividades colaterales. <p>Inclusión del proyecto en el contexto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación interna. ▪ Comunicación externa. ▪ Formación. ▪ Coordinación <p>5 horas.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Se trabaja con una metodología eminentemente práctica para dar respuesta, tanto a la implementación de los planteamientos de género de forma transversal en los programas sociales, como al diseño de programas específicos con mujeres. Así mismo, el estudio de casos y el conocimiento de experiencias permitirán ensayar los distintos casos en el diseño y planificación de planes y proyectos.</p> <p>En los diferentes módulos se combinarán metodologías de trabajo de Formación – Acción como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposiciones de los/as ponentes con participación activa que permita el intercambio de experiencias. ▪ Discusiones en grupo referidas a los contenidos de los diferentes módulos formativos. ▪ Rol-Plays y simulaciones de situaciones reales con los/as asistentes. ▪ Estudios de casos prácticos ad-hoc y auto-diagnóstico que permitan generar extrapolaciones directas a los/as asistentes.
<p>Proceso de evaluación</p>	<p>Sistema de Evaluación: aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación continua, prospectiva, y final.</p> <p>Evaluación inicial: mediante preguntas directas para conocer aptitudes y conocimientos de las/os alumnas/os sobre la materia y poder adaptar la pedagogía de los contenidos al nivel global de la clase.</p> <p>Evaluación continua: sesión de debate abierta por cada sesión;</p> <p>Evaluación final: sesión de recogida de ideas; cuestionario de evaluación final.</p>

2. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos y organizaciones de desarrollo. Formación para gestores y gestoras de proyectos.

<p><i>Formación en materia de Mainstreaming de Género (GM) para gestores y gestoras de proyectos y organizaciones.</i></p> <p>BAB GmbH Ltd. Fichtegasse 2. 1010 Viena, Austria. wien@bab.at, www.bab.at</p>	
Planificación	El Enfoque Integrado de Género debería incorporarse en los proyectos regionales. Este taller está dirigido a gestores y gestoras de proyectos y a responsables de proyectos.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> o Concienciación en materia de IO y GM o Proporcionar conocimientos para la implantación de GM
Destinatarios/as	Gestores/gestoras de proyectos, responsables de proyectos, colaboradores/colaboradoras y gestores/gestoras de empresas
Contenido	<p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> o Bienvenidos y gracias por la invitación o Objetivos, programa y condiciones marco <p>Llegada y relación con el Enfoque Integrado de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> o Todas las personas se presentarán (nombre y cargo) antes de comenzar o ¿En qué medida se ha visto afectado/a en su entorno de trabajo? o ¿En qué medida se verá afectado/a durante el próximo año? <p>Actitud hacia el Enfoque Integrado de Género – debemos ser conscientes de nuestra actitud hacia GM</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿En qué medida le preocupa el tema de GM? o ¿Cuál es su relación con GM? <p>Una breve reflexión sobre la constelación y las asociaciones; las actitudes muy críticas deben de analizarse y tratarse, planteándose las siguiente preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Pese a esto, ¿cómo me puede beneficiar de la formación? o ¿Qué puedo hacer para ello? o ¿Qué pueden hacer otras personas para ello? o ¿Qué puede hacer el formador? <p>Módulo principal</p> <p>Trabajo de visión</p> <ul style="list-style-type: none"> o Se redactará una “carta de futuro venturoso”: ya ha transcurrido un año y el Enfoque Integrado de Género se puede implantar de manera óptima en su entorno de trabajo. ¿Qué ha ocurrido? o Internamente: por ejemplo: diseño de medidas, formadores, material, selección de la empresa, selección de participantes, estructura de los/las participantes, relaciones públicas o Externamente: multiplicadores y líderes de opinión, organizaciones contrapartes, clientes, otras empresas, etc. <p>Búsqueda del objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> o Durante el paso inicial, se identificarán los objetivos correspondientes <p>Definición del objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> o El grupo tiene la misión de consensuar un objetivo <p>Con el fin de facilitar este proceso, se pueden plantear las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿Cuál de estos objetivos ejerce la influencia más firme o positiva sobre la mayoría de los objetivos restantes? <p>Actuando sobre los beneficios</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿Quién obtiene qué beneficios con la consecución del objetivo?

- o ¿Cuáles son las ventajas para ti?
- o ¿Desde el punto de vista personal?
- o ¿Desde la perspectiva del equipo?
- o ¿Desde la perspectiva de la organización?
- o ¿Desde el punto de vista de los/las participantes?
- o ¿Desde la perspectiva de la empresa/las organizaciones contrapartes?
- o Según el caso: ¿desde el punto de vista de sus familias?

Análisis de los efectos

¿Cuáles serán los **efectos** una vez logrado el objetivo?

Preguntas complementarias:

- o ¿Con respecto a las personas y los campos indicados anteriormente, y además de esto?

Búsqueda de un nombre

¿Cuál sería el **nombre** del proyecto?

Antecedentes:

- o En el momento en que la "criatura tenga un nombre", tendrá su propia identidad, y los/las participantes se sentirán más comprometidos/as con el proyecto. Además, la colaboración dentro del equipo aumentará aún más, ya que se reunirán para trabajar en un proyecto concreto.

Implantación Módulo 1

¿De qué modo se pueden **ayudar entre sí** los miembros del equipo?

- o ¿Quién tiene unas habilidades especiales importantes para lograr el objetivo?

Antecedentes:

- o Los recursos disponibles que (tal vez) no se estaban utilizando de la mejor manera posible se harán evidentes.

Implantación Módulo 2

- o ¿Cuáles son los **recursos externos** que pueden ser de ayuda (colegas, otros departamentos, otras personas de la organización, expertos, personas ajenas, etc.)?

Rogamos se planteen las siguientes preguntas:

- o ¿Quién tiene que estar involucrado/a /informado/a?
- o ¿Quién debe estar involucrado/a / informado/a?
- o ¿Quién podría estar involucrado/a / informado/a?

Transferencia/Conclusión

Asegurar la transferencia/establecimiento de un carácter vinculante:

¿**Quién** hará **qué** para lograr el objetivo?

- o Mañana
- o Dentro de una semana
- o Dentro de un mes

Antecedentes:

- o Se debe de establecer un carácter vinculante/de responsabilidad, sin bien, se deben de planificar también unas medidas realistas que se puedan implantar efectivamente.

Acuerdo sobre los siguientes pasos

- o Los resultados diarios se presentarán y revisarán en grupo
- o Basándose en esto, se decidirá la fecha de la próxima reunión y las tareas a completar antes de la próxima reunión:

- o En el mejor de los casos
- o Logros mínimos
- o Logros realistas

Retroinformación

Se examinaron las siguientes afirmaciones:

- o Mis expectativas se han cumplido
- o Estoy satisfecho/a con los resultados
- o Conozco mis tareas
- o Sé cuándo debo hacer qué
- o Me sentía a gusto en el equipo
- o Sentía que la atención y la labor del formador eran agradables
- o ¿Qué más puedo decir?

Clausura del taller por el formador

Retroinformación

Gracias por su colaboración

Adiós

Duración

6 horas

Presentación

El/la formador/a se presentará a sí mismo/a, y presentará los objetivos y el programa

Ronda de presentación normal

En el centro habrá una cartulina o una pelota con el símbolo de GM

Se invitará a los/las participantes a que elaboren una constelación

Tan pronto como todas las personas estén en su posición: ¿Cuál es mi postura en relación con los demás? ¿Cuál es mi percepción? ¿Cuál es mi percepción de la postura de los otros? ¿Cómo me siento al respecto?

Segundo paso: cada persona informará sobre su relación con GM.

Módulo principal

Grupos pequeños: todos/as redactarán una carta individual

Grupos grandes: formación de grupos pequeños; cada grupo redactará una carta usando un rotafolio

Cada persona o cada grupo indicará los **2-3 objetivos** más importantes de la carta para el/ella.

Los objetivos se recopilarán y agruparán en un tablón.

La definición de los objetivos se realizará en 3 grupos pequeños – cada uno de los cuales trabajará sobre un objetivo. Cada grupo hará una presentación de su objetivo. Si los objetivos coinciden, es correcto; si no, cada grupo propondrá a una persona para la pecera. Esta persona deberá convencer a las otras que su objetivo es el mejor. Hay que consensuar un objetivo único. Se colocará una silla de reserva que los otros miembros del equipo podrán utilizar para apoyar a su propio/otro representante. La silla debe quedar desocupada nuevamente.

Rondas de murmullos

Los/las participantes formarán grupos pequeños y prepararán un rotafolio o anotarán los resultados en las tarjetas

Tormenta de ideas: el formador escribirá a petición de los/las participantes/según necesidad

Los resultados se anotarán en una matriz:

	Beneficios	Efecto
Punto de vista personal		
Equipo		
Organización		
Otros		

Metodología



Tormenta de ideas

Los resultados se anotarán en la matriz anterior:

Ronda de murmullos en grupos pequeños

Las propuestas se redactarán en las tarjetas

Las tarjetas se colocarán en el tablón y se agruparán, según el caso

Cada persona recibirá un punto y podrá concederlo a la persona que prefiera

Trabajo individual

Cada persona deberá realizar trabajos para los otros miembros del equipo

Esto significa que el/ella anotará las habilidades de todas las personas en una tarjeta (una tarjeta para cada habilidad)

Los resultados se anotarán y se presentarán en una matriz:

Recursos del equipo		
	Persona 1	Persona 2
Habilidades,	-	-
Atributos	-	-
	-	-

Todas las personas podrán agregar habilidades que no hayan sido mencionadas anteriormente

Trabajo en grupos pequeños

Se anotarán y se presentarán los resultados. El formador anotará los resultados en la matriz:

Recursos externos		
	Persona 1	Persona 2
Atributos	-	-
	-	-
	-	-

Transferencia/Conclusión

Entrevistas en parejas

Los/las participantes utilizarán unas preguntas (manual de entrevistas). Es importante que se hagan preguntas detalladas para lograr acuerdos definitivos.

El entrevistador tomará las actas y las entregará a los/las entrevistados/as.

Pleno

El formador anotará los resultados en el rotafolio a petición de los/las participantes/según necesidad

Versión a)

En el centro se colocará un símbolo representativo de una pregunta en particular, y los/las participantes se situarán según su afinidad a la misma. Cuanto más cerca estén de la misma, más conformes estarán con la afirmación.

Versión b)

Cada participante recibirá una cartulina roja, amarilla y verde. El formador leerá las afirmaciones en voz alta, y los/las participantes mostrarán su cartulina para indicar su grado de conformidad.

Verde: totalmente de acuerdo

Amarillo: de acuerdo en su mayor parte

Rojo: en desacuerdo

Finalmente, se preguntará si alguna persona quiere decir algo al grupo

3. Incorporación de la perspectiva de género en la empresa. Formación para agentes económicos y sociales.

<i>Agentes para la Igualdad de Oportunidades</i> <i>Sol do Ave</i>	
Planificación	<p>Pretendemos que esta formación ayude a impulsar y consolidar los avances logrados, y facilite el desarrollo de las actividades pendientes, la implantación de planes de igualdad en las organizaciones, la dinamización de los Gabinetes de Información Profesional y de Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y en la formación, y la elaboración del Plan Estratégico regional para la Igualdad de Oportunidades.</p>
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la participación activa de los/las participantes en el desarrollo de los conocimientos, a través de la participación de expertos y la experiencia de cada uno. 2. Promover la movilización de los recursos individuales existentes en el grupo. 3. Centrar las expectativas con relación a los contenidos temáticos de la acción.
Destinatarios/as	<p>Sector público de la administración local y sector empresarial.</p>
Contenidos	<p>Modulo 0: Presentación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida a los participantes. 2. Presentación de los objetivos, programas, fechas y formadores/as. 3. Aspectos logísticos. <p>Modulo 1: Aspectos de la situación actual de las mujeres y de los hombres en Portugal y en la región del Vale do Ave.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mercado de trabajo – actividad, empleo, desempleo, 2. Educación y formación profesional. 3. Organización de la vida familiar. <p>Modulo 2: Conceptos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad, diferencia, desigualdad y discriminación. 2. Sexo y género. 3. Roles sociales en función de sexo, paradigmas y estereotipos. 4. Discriminación directa e indirecta, trabajos de igual valor. <p>Modulo 3: Políticas Nacionales y Orientaciones Comunitarias sobre la Igualdad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La igualdad en la legislación nacional y comunitaria 2. Legislación jurídica actual en materia de igualdad y mercado laboral. <p>Modulo 4: Diagnóstico y evaluación de la situación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos, metodologías e instrumentos dirigidos a la organización. 2. Análisis de casos prácticos. 3. Objetivos, metodologías e instrumentos dirigidos al medio. 4. Análisis de casos prácticos. <p>Modulo 5: Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición e implantación de programas de acción para la igualdad. 2. Metodologías para la elaboración de planes para la igualdad de oportunidades. 3. Casos prácticos (de las empresas participantes y otras). <p>Modulo 6: Evaluación de la Intervención.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismos e instrumentos de monitorización y evaluación de los procesos y de los resultados de la intervención. <p>Modulo 7: Servicio de información Profesional y Atención Directa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización y funcionamiento de los servicios en el contexto de las diferentes organizaciones. 2. Trabajo en red y canales privilegiados de comunicación.

Duración	<p>Modulo 8: Programa de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficina de planificación práctica. 2. Reflexión conjunta. <p>Modulo 9: Establecimiento y Negociación de Planes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las empresas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficina de planificación practica. 2. Reflexión conjunta. <p>Modulo 10: Evaluación de la Acción.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del proceso y resultado de la formación. <p>Total = 44 horas pos-laborales Horas por participante = 38 horas pos-laborales</p>
Metodología	<p>Esta formación pretende tener en cuenta diferentes tipos de intervención y los intereses de los/las participantes, en función de los que se espera en el ámbito del Proyecto. La formación está basada en un bloque de módulos comunes, y en la creación de distintas Oficinas de Proyecto para los dos grupos de participantes.</p> <p>Se utilizará una metodología de formación específica que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenga en cuenta los conocimientos y experiencias de los/las participantes; - Ofrezca nuevas perspectivas y profundice en los conocimientos existentes sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral y la formación profesional - La metodología será fundamentalmente participativa y practica
Proceso de evaluación	<p>El proceso de evaluación se realizó al final de cada ciclo formativo, basado en tres vertientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apreciación genérica de las sesiones <ul style="list-style-type: none"> • Claridad de los objetivos de la sesión • Idoneidad de los contenidos • Relevancia del tema • Idoneidad de la duración 2. Apreciación de la participación <ul style="list-style-type: none"> • Grado de motivación y participación del grupo • Grado de motivación y participación personal • Grado de correspondencia de la sesión con las expectativas 3. Apreciación sobre los/las participantes <ul style="list-style-type: none"> • Grado de motivación o conocimiento del tema • Grado de calidad de la comunicación • Idoneidad del método utilizado • Idoneidad de la gestión del tiempo • Grado de capacidad para motivar el grupo • Referencias bibliográficas / documentación

Igualdad de oportunidades en la Empresa.
Ayuntamiento de Las Pedroñeras.

Planificación	<p>La detección de necesidades se ha realizado a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la situación de las mujeres en las empresas en de la comarca, análisis que se ha llevada a cabo a partir del "informe de la situación laboral de las Mujer en Las Pedroñeras. • Cuestionarios estructurados y entrevistas en profundidad a los diferentes agentes socioeconómicos de la comarca específicos para la elaboración del Plan de Formación. • Mesas Temáticas y Foros de Comunicación sobre Igualdad de Oportunidades. <p>A lo largo del proceso de detección de necesidades se constata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una fuerte segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo local en general y en la empresa en particular. • Condiciones laborales que dificultan la conciliación de la vida familiar y profesional. • Escasa responsabilidad social de las empresas.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> o Favorecer en el alumnado el reconocimiento de la empresa como espacio de cambio y la incorporación de medidas para introducir la perspectiva de género. o Reconocer la empresa como espacio de cambio de roles y valores. o Proporcionar recursos y herramientas para el asesoramiento de mujeres empresarias. o Establecer mecanismos para identificar situaciones de desigualdad en la organización y favorecer la incorporación de medidas correctoras y preventivas.
Destinatarios/as	<p>Agentes de Desarrollo Local, asesores/as de empresa, profesionales de los proyecto Equal y, en general, cualquier profesional que tenga entre sus funciones el apoyo a mujeres emprendedoras.</p>
Contenidos	<p>Módulo I: La empresa como espacio de cambio.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El lugar que la empresa ocupa para las mujeres: La importancia de la óptica de género. 2. De qué hablamos cuando optimizamos RRHH desde la perspectiva de género. 3. El perfil de las ocupadas: conceptos de Igualdad: Igualdad real. Igualdad formal. Concepto de discriminación directa e indirecta. Tipos de discriminación dentro de la empresa. 4. La conciliación de la vida laboral y profesional. <p>Módulo II: Autoempleo y creación de empresas por mujeres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Características generales de las mujeres emprendedoras y empresarias. DAFO. 2. Programas de ayuda y promoción institucional para las emprendedoras. 3. Nuevas formas de asesoramiento para la creación de empresas. <p>Módulo III: Intervención en el mundo empresarial.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es un Plan de Acción Positiva en la empresa? 2. Beneficios para la empresa de la implantación de planes de acción positiva. 3. El proceso de negociación, relación y fidelización de las empresas. 4. La incorporación de la perspectiva de género en la empresa: <ol style="list-style-type: none"> a. Análisis y diagnóstico de la empresa desde la perspectiva de género. b. Nuevas formas de organización en la empresa desde la igualdad entre hombres y mujeres. c. Diseño y gestión de un Plan de Acción Positiva en la empresa. d. Tipos de acciones positivas. Buenas Prácticas en la Selección de Personal y la conciliación de la vida laboral y familiar. 5. El papel de los sindicatos. 6. Costes económicos y vías de financiación. 7. El proceso de mediación.
Duración	<p>20 horas presenciales. 20 horas de tutorías.</p>

Metodología	<ul style="list-style-type: none"> o Formación – Acción. Cada discente elaborara un plan de acción individual referido a la aplicación de lo aprendido en el desarrollo de la actividad empresarial: Asesoramiento, Plan de Acción Positiva, Proyecto de intervención en empresas, etc. o Seminarios abiertos: En el que participarán tanto el alumnado habitual como profesionales, entidades o personas que estén interesado en la aplicación práctica de cada uno de los módulos. o Tutoría: Acompañamiento por parte de la tutora o tutor del curso en la implementación de un Plan de Acción Positiva.
Proceso de evaluación	<p>Para la evaluación del alumnado: Evaluación inicial del alumnado mediante cuestionario para detectar el nivel de partida y en algunos casos entrevista personal. Evaluación continua el seguimiento de sus avances a través de la observación en aula, y la realización del caso práctico. Evaluación final mediante cuestionario y valoración del Plan de Acción Positiva propuesto.</p> <p>La evaluación de la propia acción formativa se ha realizado mediante el contacto directo con el alumnado, entrevistas con el profesorado y cuestionarios de valoración final.</p>

Taller de Iniciación para la Incorporación de Medidas de Perspectiva de Género en Empresas

BAB GmbH Ltd. Fichtegasse 2. 1010 Viena, Austria. wien@bab.at, www.bab.at

Planificación	<p>Este curso de formación ha sido elaborado para directivos de empresas. El objetivo principal de este taller es la evaluación de los profesionales en materia de implantación de Acciones Positivas.</p>
Objetivos	<p>Sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades (GM) Incorporación de medidas de Igualdad de Oportunidades (GM) en Empresas</p>
Destinatarios/as	<p>Empresarios, directivos, empleados ejecutivos</p>
Presentación	<p>Presentación</p> <p>Bienvenida Lanzamiento oficial por parte de la Dirección y aclaración sobre los motivos de su participación en el proyecto Presentación del asesor y la empresa</p> <p>Presentación del proyecto Presentación breve del proyecto (cliente, objetivos, hitos actuales y resultados)</p> <p>Intimar con las otras personas Nombre Cargo Horas de trabajo semanales Estado civil Hijos</p> <p>Algunas preguntas personales ¿Qué te ha parecido la ronda de presentación?</p>
Contenido	<p>Módulo principal</p> <p>Composición del equipo interno y asignación de tareas ¡El formador explicará la composición del equipo (conceptos básicos), las condiciones generales y la tarea del equipo, recalcando el carácter vinculante!</p> <p>Formación del equipo Preguntas para el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none">o ¿Calificaría la participación de satisfactoria?o ¿Cuál ha sido su aportación?o ¿Cuál ha sido la aportación del resto del equipo?o ¿Cuál ha sido la aportación del asesor? <p>Estructuras actuales de desigualdad Aportación del formador sobre las estructuras de desigualdad del mercado laboral y la conciliación de las vidas familiar, profesional y privada</p> <p>Estado actual de la empresa basado en un análisis (ya completado) Descripción del estado actual de la empresa Presentación de los temas de las primeras entrevistas con el empresario Presentación de los temas del análisis Conclusión/propuestas adicionales de temas para los/las participantes</p> <p>Determinación de y consenso sobre los temas y su clasificación Determinación de los temas principales</p> <p>Implantación Estas preguntas son la base sobre la cual se trabajará: ¿Cuáles son los temas en los que trabajará cada equipo? Por ejemplo, se trabajará en uno o mas temas, teniendo en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none">o Definición del objetivoo Contenido

Duración	<ul style="list-style-type: none"> o Programa/marco temporal o Asignación de las responsabilidades (¿Quién debe/puede/tiene que ser parte del equipo?) o ¿Cuándo debe/debería ser el asesor parte del equipo? ¿Cuál ha sido su aportación? o ¿Cuáles son las tareas que se deben de completar antes de la próxima fecha límite?
	<p>Transferencia/Conclusión</p> <p>Próxima cita Se consensuará la fecha de la próxima reunión del equipo 8 horas</p> <p>Presentación</p> <p>Los datos principales del proyecto se anotarán en el rotafolio (es necesario prepararlo) Los/las participantes recibirán la información en forma de folletos</p> <p>Los/las participantes anotarán sus respuestas en las tarjetas Las tarjetas se sujetarán o pegarán a una matriz preparada de antemano</p> <p>Pleno</p>
Metodología	<p>Módulo principal</p> <p>Aclaración sobre la primera parte de la matriz, y vinculación con el proyecto Preparación de un rotafolio con las condiciones generales y las tareas Preparación de un rotafolio con las preguntas Los/las participantes responderán a todas las preguntas utilizando las tarjetas Las tarjetas se sujetarán a la matriz preparada de antemano y se agruparán Intercambio breve sobre las percepciones individuales y las respuestas Información y diálogo estructurado con el fin de mantener un debate Entrega de los resultados del análisis a los/las participantes Preparación de un rotafolio con los temas propuestos Los/las participantes clasificarán/evaluarán los temas anotados en el rotafolio utilizando un sistema "AMPLE" (puntos)</p> <ul style="list-style-type: none"> o Verde = muy importante o Naranja = importante a medio plazo o Red = importante a largo plazo <p>Este proceso podrá utilizar el modelo para la incorporación del Enfoque Integrado de Género en Organizaciones y/o Proyectos orientado a soluciones (consulte también: Estructuras para la planificación de la formación "Implantación del Enfoque Integrado de Género a través de Soluciones") Presentación de los resultados en el tablón: tema/qué/quién/con quién/hasta cuándo</p>
	<p>Un ramo de flores – se dibujará un ramo sin flores en el rotafolio. Los/las participantes dibujarán las flores utilizando las tarjetas de colores (redondas) en los que habrán anotado su reacción, y las tarjetas se colocarán formando las flores o: Creación de caras diferentes en un folio A4. Los/las participantes seleccionarán una cara que exprese sus sentimientos, y su grado de satisfacción con el proceso y los resultados del taller y su opinión del formador.</p> <p>O: Mapa meteorológico: Los/las participantes seleccionarán un clima determinado que exprese sus sentimientos, y su grado de satisfacción con el proceso y los resultados del taller y su opinión del formador.</p> <p>Retroinformación Reflexiones sobre el Taller de Iniciación:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Contenido o Resultados o Formador <p>Clausura del taller Retroinformación del formador Gracias por su colaboración y atención</p>
Proceso de evaluación	

Formación Inicial en Enfoque Integrado de Género
 BAB GmbH Ltd. Fichtegasse 2. 1010 Viena, Austria. wien@bab.at, www.bab.at

Planificación	Este curso de formación ha sido elaborado para técnicos, políticos y directivos de empresas. Este taller tiene como objetivo la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, y la evaluación de los profesionales en la implantación de Acciones Positivas.
Objetivos	Concienciación Sensibilización Implantación
Destinatarios/as	En materia de IO, GM Técnicos, políticos, directivos
Contenido	<p>Presentación Llegada y bienvenida Actividades preliminares y familiarización con el tema</p> <ul style="list-style-type: none"> o Determinación del lugar que ocupa en este curso de formación o Concienciación sobre su propio papel <p>Reflexión sobre las distintas competencias y habilidades de mujeres y hombres Intimar con los/las otros/otras participantes y presentación de cada participante</p> <p>Desarrollo de un entendimiento común</p> <ul style="list-style-type: none"> o Definición y significado de competencia en materia de Género <p>Módulo principal</p> <p>Reflexión sobre los papeles en función de sexo establecidos por la sociedad y la historia</p> <ul style="list-style-type: none"> o Presentación de los papeles en función de sexo de las distintas generaciones <p>Sensibilización sobre los papeles en función de sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> o Aportación experta <p>Sensibilización sobre los papeles en función de sexo Modelización de los papeles</p> <ul style="list-style-type: none"> o Intercambio de experiencias sobre los papeles en función de sexo y los estereotipos – reflexión sobre este tema <p>Sensibilización y capacitación (=empoderamiento) para la utilización de un lenguaje sensible con respecto al género</p> <ul style="list-style-type: none"> o Antecedentes sobre la discriminación en el lenguaje o Oportunidades para y niveles de utilización de un lenguaje sensible con respecto al género <p>Concienciación sobre comportamientos típicos/clichés graciosos (movimientos, lenguaje, gestos y otros)</p> <ul style="list-style-type: none"> o Encuentros entre mujeres y hombres <p>Capacitación en materia de Enfoque Integrado de Género y desarrollo de líneas de debate</p> <ul style="list-style-type: none"> o Antecedentes y objetivos en materia de GM y sus efectos sobre la vida profesional y privada <p>Experiencias y puesta en evidencia de las estructuras de desigualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> o Aprendizaje creativo y consolidación de los conocimientos <p>Medios de implantación</p> <ul style="list-style-type: none"> o Aprendizaje de metodologías nuevas <p>Comprobación</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los modelos introducidos se comprobarán y compararán con la propia experiencia práctica

	<p>Transferencia/Conclusión</p> <p>Relación con cada persona/trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> o Se desarrollarán los medios necesarios para su implantación en el trabajo individual (carácter vinculante) <p>Conclusión/Retroinformación</p> <p>Despedida/Fin de la formación</p>
Duración	<p>8 horas</p> <p>Presentación</p> <p>Bienvenida, presentación del programa y explicación del formador sobre las condiciones marco</p> <p>Antes de comenzar, todas las personas se colocarán a lo largo de una cuerda (0—100%): ¿Cuál es su relación con GM? ¿Hasta qué punto forma parte de mi vida? Además, una pequeña broma: Si yo fuera un hombre/una mujer, ¿cuál sería mi nombre? ¿Cuál sería mi profesión/trabajo?</p> <p>Como alternativa, en el caso de que todos los participantes se conocieran: Todos presentarán a su vecino Nombre completo Departamento y cargo Atributos distintivos de el/ella (como hombre/mujer)</p> <p>Como alternativa, en el caso de que los participantes no se conocieran: Nombre propio Departamento y cargo Atributos distintivos específicos de el/ella (como hombre/mujer) El formador tomará notas de las afirmaciones, diferenciando entre mujeres y hombres</p>
Metodología	<p>Antecedentes: ¿Existen unas tendencias claras entre los atributos femeninos y masculinos? (Por ejemplo: Normalmente, se considera que las mujeres tienen más don de gentes, y los hombres tienen más habilidades y competencias.) El formador decidirá si los resultados deben de ser comunicados al grupo y cuándo. Este paso dependerá de la imparcialidad del grupo.</p> <p>Información facilitada por el formador: Una definición clara de los objetivos - ¿Qué se pretende lograr con la formación en materia de Género? ¿Qué es realmente la competencia en materia de Género? ¿Cuándo tengo competencia en materia de Género?</p> <p>Módulo principal</p> <p>Tres grupos pequeños trabajarán en la siguiente tarea ¿En qué se basan las mujeres/los hombres para definirse como mujer u hombre?</p> <ul style="list-style-type: none"> o Aspecto o Comportamiento o Opción profesional o Influencia de la sociedad y la política <p>División del grupo: La generación de los abuelos (hasta aprox. 1950) La generación de los padres (hasta aprox. 1970) Nuestra propia generación (a partir de 1970/1980) Tarea: Pensar de una manera creativa (collage, simulación de roles, entrevista, mapa psicológico u otros) para presentar los resultados principales del trabajo de su equipo a los/las otros/otras participantes del taller. Marco temporal para la preparación: 30 minutos</p>

Marco temporal para la presentación y el debate: 10 minutos por grupo

Aportaciones:

„sexo“ y „género“

Diferencias en comportamiento social: fortalezas/debilidades de mujeres/hombres
Distintas formas de comunicación entre mujeres y hombres (impacto sobre la formación, talleres, asesoramiento, vida cotidiana)

Formación de grupos de 3 personas:

Si fuese posible, cada grupo estará compuesto por 1 hombre y 1 mujer (los hombres asumirán el papel femenino) y 1 observador

El observador de cada grupo elaborará un ejemplo y lo presentará a los otros dos miembros del grupo, que intentarán representar sus papeles.

El propósito de esta simulación de roles es el de observar la forma de argumentar, la forma de comunicar y el lenguaje corporal. La tarea consiste en la modelización de los papeles y la identificación de pautas típicas.

La charla durará aprox. 8 minutos. A continuación, se intercambiarán los papeles.

El observador es el responsable de supervisar este ejercicio y tomará notas de todo lo que ocurra. ¡Ni él ni ella deben de interferir! Transcurridos 7 minutos, él/ella concluirá la discusión, y las dos personas intercambiarán sus impresiones sobre la parte homóloga.

Tiempo total para el trabajo en grupos pequeños: 30 min.

Pleno:

Los observadores presentarán el tema de discusión y los resultados principales.

Las personas que han mantenido el debate reflexionarán sobre sus papeles, y comprobarán si los resultados indicados por los observadores coinciden con su propia experiencia y sentimientos.

Aportación: Mujeres y lenguaje

Antecedentes

Efectos

La importancia de un lenguaje sensible con respecto al género

Usos (ejemplos de usos escritos y orales del lenguaje sensible con respecto al género)

La aportación debe de ser un diálogo moderado, es decir, los/las participantes deben de tener la posibilidad de plantear preguntas y presentar casos en los que se trabajará inmediatamente para reflexionar sobre las experiencias.

El grupo estará compuesto de dos equipos. Los dos equipos se colocarán uno frente al otro, y el formador les encomendará tareas distintas e instrucciones sobre cómo, cuándo y con quién se deben enfrentar. Se supone que deben comportarse como la persona asignada – misma postura, modo de caminar, gestos y lenguaje.

Por ejemplo:

Dos amigos íntimos están en su bar favorito y hablan sobre sus novias o las mujeres que se encuentran en el bar

Dos amigas salen de compras y hablan sobre las últimas tendencias de la moda

Dos “yuppies” se encuentran en la calle por casualidad y alardean de lo influyentes que son

Dos madres estresadas que van acompañadas de dos niños pequeños, como mínimo, coinciden en el supermercado

... la lista podría incluir otros ejemplos

Aportación:

¿Cuál es el objetivo de GM? Antecedentes, historial, marco legal, diferencias entre GM/promoción de la mujer

Los efectos de las estructuras de desigualdad en el trabajo

Diferencias entre tratamiento igualitario e igualdad

Pecera:

Las afirmaciones controversiales sobre trabajo, igualdad, horas de trabajo y situación del tratamiento igualitario se anotarán y colocarán en el tablón (máx. 10)

Todos/todas recibirán un punto y lo pegarán en la afirmación en la que quisieran trabajar.

La afirmación con más votos será la seleccionada

Formación de cuatro grupos: dos grupos elaboraran argumentos justificativos a favor de la afirmación, y los otros dos elaboraran argumentos refutatorios en contra de la afirmación.

Una persona representará a los grupos e intentará convencer a los otros participantes.

Entre todos se determinará quién es la persona a la representará esta persona (nombre, organización, cargo)

Los argumentos se anotarán en las tarjetas

Marco temporal: 20 minutos.

Los cuatro representantes se reunirán en el centro (cuatro sillas colocadas en círculo), y el formador iniciará el debate y pedirá a los participantes que se presenten

Inicio del debate

Una silla permanecerá vacía y se utilizará para otro invitado sorpresa especial (= uno de los observadores que quiera contribuir, pero que se marchará después de su exposición)

Los/las otros/otras participantes tienen la misión de observar y examinar el comportamiento de los/las participantes durante el debate:

- o Lenguaje corporal
- o Lenguaje de cada persona
- o ¿Quién responde a quién y de qué manera?
- o ¿Se pueden identificar estereotipos?

Reflexión en sesión plenaria

- o ¿Qué han sentido los/las participantes en el debate?
- o ¿Qué han observado los observadores?

Presentación de modelos y enfoques

Los 4 Pasos de GM

Método de los 6 Pasos

Método de 4 ó 5 R

Niveles y jerarquías de la competencia en materia de género

Para el desarrollo de la organización, el desarrollo del proyecto y la competencia en materia de género.

Los modelos elaborados en el rotafolio se colocarán en un tablón. Los tabloneros se distribuirán por la sala.

Formación de grupos y asignación de temas de trabajo y preguntas:

¿Qué estamos haciendo actualmente? ¿Cuál es la situación actual? ¿Cuál es la base sobre la cuál podemos construir?

¿Qué tenemos que hacer (para que sea viable)? ¿A quién necesitamos para que se haga realidad?

¿Qué podemos/debemos añadir? (Es decir: ¿qué sería lo deseable, lo ideal, etc.?)

¿A quién necesitamos para su implantación?

Anoten los resultados en los rotafolios

Marco temporal: 30 minutos

Los resultados se presentarán a y podrán ser modificados – si fuese necesario – por los otros grupos

Transferencia/Conclusión

Los/las participantes se organizarán en parejas y se entrevistarán mutuamente sobre los siguientes puntos:

¿De qué manera cambiaría su vida si se incorporase el Enfoque Integrado de Género en tu vida profesional y privada?

¿Cuál será el siguiente paso definitivo en su trabajo?

¿Quién le podría ayudar?

¿Para cuándo querría lograr este objetivo?

¿Con quién hablará sobre lo acontecido hoy?

El/la entrevistador/a anotará las respuestas y las entregará al/a la entrevistado/a.

Tiempo máximo de cada entrevista: 10 minutos

Los participantes volverán a colocarse a lo largo de la cuerda roja

¿Cuál es su enfoque/opinión sobre GM?

¿Qué ha hecho su equipo a lo largo del día? ¿Qué ha cambiado para usted?

¿Le ha gustado el contenido?

¿Le ha gustado el diseño?

¿Qué le gustaría contarme?

Retroinformación del formador

Gracias por su colaboración y participación

4. Incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional. Formación para profesionales y técnicos/as de igualdad de oportunidades.

<p><i>Mediación para la igualdad de oportunidades</i> Fundación Municipal Alcázar de San Juan y Ayto. de Las Pedroñeras</p>	
Planificación	<p>La detección de necesidades se llevó a cabo mediante: Evaluación inicial del proyecto "Mediación para la Igualdad", a través de lectura crítica del proyecto, entrevistas en profundidad con el equipo de coordinación y con las y los representantes de la AD y de debate de las conclusiones por grupo de expertas/os. Falta de profesionales expertos en género. Falta de formación específica y especialización en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de Oportunidades en general y en perspectiva de género en particular. • Mediación Social. • Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de su trabajo: Investigación, Formación, Elaboración de proyectos, Evaluación, etc. <p>Necesidad de concienciar a los miembros de la AD y los equipos de las entidades que las componen. Necesidad de configurar el equipo de mediadoras y mediadores y de homogenizar ciertos conocimientos del equipo de mediación por la igualdad.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> o Favorecer la adquisición de competencias y habilidades para la mediación social desde la perspectiva de género y para la igualdad de oportunidades. o Proporcionar al alumnado herramientas e instrumentos para el desarrollo de su trabajo desde la perspectiva de género. o Diseñar y estructurar la metodología investigación – mediación que utilizarán las mediadoras en el desempeño de su trabajo y seleccionar los dos equipos que pondrán en marcha cada una de las unidades de mediación. o Promover la generación de estrategias de intervención teniendo en cuenta las particularidades de todos/as los/as beneficiarios/as del proyecto. o Crear espacios de encuentro entre potenciales expertas y expertos en género y agentes socioeconómicos. o Observar y valorar el comportamiento de las personas en el equipo descubriendo sus potencialidades, detectando sus carencias y percibiendo las posibilidades de adecuación del perfil al puesto de trabajo y al equipo. o Disponer de un diagnóstico lo más preciso posible de los puntos fuertes y débiles del equipo finalmente seleccionado a fin de prever posibles conflictos y establecer medidas que permitan paliar posibles carencia (acciones de formación continua, asesoramientos externos, etc.) y establecer estrategias de mejora continua.
Destinatarios/as	<p>Personas desempleadas con titulación media o superior y motivación hacia la consecución de la Igualdad de Oportunidades. Profesionales en activo y agentes socioeconómicos preocupados por la integración de la Igualdad de Oportunidades en sus respectivas áreas de intervención.</p>
Contenidos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas sobre la igualdad de oportunidades. 2. Estrategias de empleo: políticas nacionales y comunitarias. 3. Mediación intercultural. 4. Metodologías de intervención social. 5. Elaboración y gestión de proyectos. 6. Técnicas de investigación social. 7. Técnicas evaluativas. 8. Técnicas de Comunicación: Comunicación interpersonal, comunicación interna, etc. 9. Habilidades sociales. 10. Organización del trabajo: planificación, gestión del tiempo, auto evaluación del desarrollo profesional, etc.

Duración	11. Trabajo en equipo. 200 horas.
Metodología	<p>Método expositivo combinándose con el método demostrativo, incluyendo numerosas prácticas.</p> <p>Realización de ejercicios de carácter individual, y prácticas en grupos a fin de introducir en los y las asistentes habilidades para el trabajo en equipo.</p> <p>Sesiones activas y participativas, donde los y las discentes debaten, experimentan y aplican los conocimientos adquiridos para el desempeño profesional.</p> <p>Realización de casos prácticos reales.</p> <p>Desde una problemática general, que será tratada al principio, se intentará individualizar la formación, atendiendo los objetivos profesionales-formativos de cada asistente en función del puesto de trabajo que a priori va a desempeñar.</p> <p>Flexibilidad en el planteamiento del curso (técnico y pedagógico) contemplándose la posibilidad de introducir variaciones en función de las necesidades del proceso de formación y selección.</p> <p>Incorporación de Seminarios Abiertos donde el alumnado habitual asistirá conjuntamente con profesionales en activo y agentes socioeconómicos.</p>
Proceso de evaluación	<p>Evaluación del alumnado:</p> <p>Evaluación inicial: Entrevista con cada una y uno de los discentes y estudio de su currículo.</p> <p>Evaluación intermedia: Pruebas objetivas basadas ante todo en la resolución de casos prácticos, observación en el aula, ante todo de su comportamiento en debates y trabajos grupales.</p> <p>Evaluación final: Realización de tests y pruebas cualitativas de aptitudes, resolución de casos prácticos relacionados con los conocimientos adquiridos y elaboración de un proyecto de igualdad de oportunidades.</p> <p>Evaluación del proceso formativo:</p> <p>Entrevistas periódicas con el profesorado.</p> <p>Consulta telefónica al alumnado.</p> <p>Cuestionarios de evaluación intermedia y final</p> <p>Debate en aula de los resultados de las evaluaciones.</p>

5. Incorporación de la perspectiva de género en la participación de las mujeres. Formación para las propias mujeres.

Asociacionismo desde la Perspectiva de Género <i>Ayto. de Las Pedroñeras</i>	
Planificación	<p>La detección de necesidades se ha realizado a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la situación de las mujeres en las empresas en de la comarca, análisis que se ha llevada a cabo a partir del "informe de la situación laboral de las Mujer en Las Pedroñeras. • Cuestionarios estructurados y entrevistas en profundidad a los diferentes agentes socioeconómicos de la comarca específicos para la elaboración del Plan de Formación. • Mesas Temáticas y Foros de Comunicación sobre Igualdad de Oportunidades.
Objetivos	<p>Las conclusiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Grupos de mujeres invisibles, sin voz, en muchas ocasiones con doble o triple discriminación. o Baja participación de las mujeres en los movimientos asociativos, sobre todo en los de carácter laboral y profesionales. o Las asociaciones de mujeres existentes no tienen entre sus objetivos la consecución del principio de igualdad de oportunidades. o Existe una escasa presencia de las mujeres en órganos de dirección. o Favorecer la capacitación y empoderamiento de las mujeres mediante la creación de asociaciones de defensa de sus intereses y la incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones de la comarca las asociaciones de la comarca de manera que permitan la participación igualitaria de todos sus miembros. o Mostrar al alumnado el papel que juegan las asociaciones como fórmula de participación ciudadana y la oportunidad que brindan a determinados grupos para la defensa de sus intereses. o Dotar al alumnado de los conocimientos necesarios para crear una asociación, gestionarla y dotarla de los recursos necesarios para la realización de actividades teniendo en cuenta la perspectiva de género. o Dotar al alumnado de habilidades, herramientas y recursos para la planificación, gestión y evaluación de actividades que desarrollen los objetivos de la asociación.
Destinatarios/as del curso	<p>Mujeres en general y en especial aquellas interesadas en la constitución de una asociación.</p> <p>Profesionales que tienen entre sus funciones el fomento y el apoyo en la gestión de asociaciones sin ánimo de lucro.</p> <p>Miembros de asociaciones interesadas o interesados en mejorar la gestión de las mismas e introducir medidas para su Dinamización.</p>
Contenidos	<p>Módulo 1: Asociacionismo como mecanismo para la participación ciudadana.</p> <p>Módulo 2: Creación y gestión de asociaciones.</p> <p>Módulo 3: Dinamización de las asociaciones.</p>
Duración	20 horas.
Metodología	Formación – Acción. Cada discente elaborara un plan de acción individual referido a la aplicación de lo aprendido en el desarrollo de la actividad empresarial: Proyecto de Dinamización de su asociación desde la perspectiva de género, plan de acción positiva

**Proceso de
evaluación**

para su asociación, etc.

Para la evaluación del alumnado:

Evaluación inicial del alumnado mediante cuestionario para detectar el nivel de partida y en algunos casos entrevista personal.

Evaluación continua y final mediante el seguimiento de sus avances a través de la observación en aula, y la realización de casos prácticos.

La evaluación de la propia acción formativa se ha realizado mediante el contacto directo con el alumnado, entrevistas con el profesorado y cuestionarios de valoración final.

BLOQUE 3: Orientaciones para la planificación de acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Planificar la formación es un actividad compleja que viene determinada por multitud de variables que determinan en gran medida nuestro conocimiento y saber hacer como responsables y partidarios de la consecución de una sociedad democrática e igual para todos/as. Considerar los aspectos fundamentales a la hora de configurar y diseñar acciones de formación, especialmente referidas a formación para el acceso y mantenimiento del empleo, es una tarea pedagógica que debe atender a las necesidades reales del entorno en el que se van a impartir, de las condiciones de partida del grupo al que van dirigidas y de aspectos metodológicos de carácter innovador que garanticen la funcionalidad de las mismas.

Conjugar todas estas realidades puede resultar difícil, pero sabemos que es imprescindible para garantizar la viabilidad y los buenos resultados de nuestras experiencias. Además, y como condición indispensable, hemos de conseguir introducir en cada una de las fases, la perspectiva de género, ya que, a través de los criterios que a continuación se detallan, observaremos que realmente se trata más de una simple buena voluntad, de un querer hacer, que de una complejidad que dificulte nuestro buen hacer.

1. Diagnóstico de las necesidades formativas.

Siempre que se planifican acciones formativas se debe haber hecho un análisis de la realidad y del mercado de trabajo. En función de las necesidades o carencias que hayamos detectado programaremos unas acciones formativas u otras. Advertir antes de continuar que la formación no es la solución a todos los problemas, cabe preguntarse antes de decidir su realización ¿Será a través de una acción formativa como conseguiremos evitar la problemática actual?

1. Imprescindible diferenciar por sexo todos los análisis que se hagan, identificando las características concretas que definen a las mujeres de cada grupo de personas beneficiarias.
2. Atendiendo a la necesidad de incorporar la perspectiva de género debemos tener en cuenta las distintas necesidades, motivaciones y situaciones de hombres y mujeres para que el diagnóstico las contemple, las identifique y de esta forma diseñe los programas formativos en función de las mismas (horarios de la formación, lugar en el que se desarrolla, eliminación de obstáculos personales que dificulten su participación, medidas de conciliación...).

Las acciones formativas recogidas en esta Guía han sido planificadas a través de diferentes estudios de necesidades. A modo de orientación recogemos algunos de los métodos utilizados por los socios EQ-MIND recomendados para el diagnóstico de necesidades formativas para la igualdad de oportunidades.

- Consulta de estudios específicos (recientes) sobre la situación de las mujeres en el ámbito objeto de nuestra actuación político, social, económico, cultural, etc.

- Consulta a expertas/os en género y profesionales que trabajan directa o indirectamente con el colectivo femenino.
- Cuestionarios estructurados y entrevistas en profundidad a los agentes socioeconómicos del área de acción.
- Realización de Grupos de Trabajo, Grupos de discusión, Mesas Temáticas y Foros de Comunicación sobre Igualdad de Oportunidades, en los que participen expertas/os y las propias mujeres.
- Análisis de las políticas de igualdad de oportunidades y de la integración de la perspectiva de género en las administraciones públicas de nuestro ámbito de actuación.
- Auditorias de género en organizaciones y empresas.
- Entrevistas con responsables de empresas y otras organizaciones, representantes sindicales y trabajadoras y trabajadores.

2. Organización de la formación

Una vez decidida la formación a desarrollar debemos organizar su ejecución, CÓMO vamos a programarla para que atienda las peculiaridades de los colectivos objeto de la misma (quién va a ser formado), con que tipo de recursos contamos y que método de enseñanza utilizaremos. A lo largo de todo el proceso cuidaremos especialmente el uso del lenguaje como instrumento integrador y visibilizador de las distintas realidades y de la pluralidad del saber, conjugando a su vez recursos que permitan acercar las NTICs a los procesos formativos.

Destacar en esta fase la importancia de dar a conocer el desarrollo de la formación al público objetivo a quien se dirige. Debemos garantizar la difusión e información para todos/as, en especial para las mujeres por sus peculiaridades a la hora de acceder a la información y sus diferentes motivaciones y necesidades (es necesario conocer los espacios habituales en que se desenvuelven las mujeres, qué medios de comunicación utilizan...). La difusión garantizará una captación equilibrada y óptima. En la elaboración de los mensajes prestaremos especial atención a la utilización de un lenguaje no sexista.

2. 1. Identificación del grupo objetivo.

Como ya hemos comentado en numerosas ocasiones la incorporación del principio de igualdad de oportunidades es misión de todos y todas desde diferentes niveles de actuación. Los socios de EQ-MIND han considerado prioritarios, para la consecución de los objetivos de sus proyectos nacionales y del proyecto transnacional, los siguientes:

- Cargos Públicos, en general, y en particular los responsables de Políticas de Género.
- Directores, gerentes, responsables y colaboradores de proyectos de desarrollo local y regional.
- Propietarios y gerentes de empresas, responsables de los departamentos de recursos humanos y representantes de las trabajadoras y los trabajadores.
- Profesionales que tenga entre sus funciones la realización de acciones para las mujeres y en general a todos aquellos preocupados por incorporar la perspectiva de género en sus áreas de intervención.
- Personas que quieran desarrollar su carrera profesional como agentes de igualdad de oportunidades en general o realizar funciones de agentes de igualdad dentro de la empresa o entidad en la que trabajan.

En muchos contextos, es frecuente que acciones formativas de igualdad de oportunidades y perspectiva de género se vean participadas mayoritariamente por mujeres, bien por el interés despertado en ellas, bien porque la dirección de la entidad o empresa en la que desarrollan su actividad consideran que se trata de un tema exclusivo de mujeres. Independientemente del grupo al que se dirija la formación debemos cuidar la asistencia de hombres y mujeres a las acciones formativas.

2.2. Definición de los objetivos.

Si bien todas las acciones formativas están dirigidas a equilibrar las posiciones de mujeres y hombres en el contexto en el que se desarrollen, cada curso tendrá sus propios objetivos, que vendrán determinados por el diagnóstico y las necesidades detectadas a las que la acción formativa responde como estrategia para la solución de la problemática en cuestión.

Frecuentemente las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades persiguen algo más que la transmisión de conocimientos, y así ocurre también en las promovidas por las entidades que participan en EQ-MIND. Todos los cursos tienen entre sus objetivos:

- Favorecer la concienciación y sensibilización de los diferentes agentes a partir del reconocimiento de una situación y del papel que pueden jugar en el proceso de cambio.
- Proporcionar al alumnado, competencias y habilidades así como herramientas e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación (política, empresa, desarrollo de proyectos, etc.).
- Crear espacios de encuentro entre diferentes agentes que permitan el intercambio de conocimientos, ideas y experiencias para la generación de nuevas estrategias para el cambio.
- Capacitar y favorecer el empoderamiento de las mujeres.

2.3. Metodología.

A la hora de seleccionar la metodología a desarrollar es importante atender a procedimientos que garanticen la participación de todos/as por igual, que visibilicen las problemáticas reales a las que nos enfrentamos y que den voz a personas que han permanecido ocultas durante años. Conviene introducir metodologías novedosas que faciliten el acceso a los recursos formativos, especialmente para las mujeres, como la combinación de métodos tradicionales y, por ejemplo, la formación on-line.

Así mismo procuraremos que la formación tenga en cuenta los diferentes tipos de intervención y de interés de los/las participantes, en función de lo que se espera en el ámbito del Proyecto. Estableciéndose una formación con un bloque de módulos comunes y que se conciben Oficinas del Proyecto diferentes en función de los dos grupos de participantes.

Específicamente, se utilizará una metodología de formación que:

- Tenga en cuenta los conocimientos y experiencias de los/las participantes;

- Que abra nuevas perspectivas y profundice en los conocimientos existentes sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado del trabajo y la formación profesional
- Fundamentalmente será una metodología participativa y practica, para dar respuesta, tanto a la implementación de los planteamientos de género de forma transversal en los programas sociales, como al diseño de programas específicos con mujeres.

Los métodos y técnicas vendrán determinados por los objetivos del curso y por el grupo al que se dirigen. Recogemos a continuación algunos de estos métodos, utilizados en las acciones formativas desarrolladas por los socios de EQ-MIND:

- Introducir el estudio de casos y el conocimiento de experiencias permitirá ensayar los distintos casos en el diseño y planificación de planes y proyectos.
- Exposiciones de los/as ponentes con participación activa que permita el intercambio de experiencias.
- Trabajo en pequeños y grandes grupos.
- Rol-Plays y simulaciones de situaciones reales con los/as asistentes.
- Estudios de casos prácticos ad-hoc y auto-diagnóstico que permitan generar extrapolaciones directas a los/as asistentes.
- Incorporación de prácticas de Brainstorming.
- Introducción de la Formación – Acción, a fin de que lo aprendido en el aula sea realmente aplicado en el desarrollo de la actividad habitual.
- Incorporación de seminarios abiertos: Incorporar dentro de un curso sesiones en las que participarán tanto el alumnado habitual como profesionales, entidades o personas que estén interesados en ese aspecto.
- Uso de las tutorías: Acompañamiento por parte de una experta en género para la implementación real de un proyecto desde la perspectiva de género.
- Realización de ejercicios de carácter individual, y prácticas en grupos a fin de introducir en los y las asistentes habilidades para el trabajo en equipo.

2.4. Contenidos.

Los contenidos de cada acción formativa vendrán determinados por diversos condicionantes, fundamentalmente por los objetivos del curso y el alumnado, su perfil y su nivel. Así mismo, dependerán de si se trata de una acción específica o de un módulo transversal incluido en un curso no relacionado directamente con la igualdad de oportunidades, de la duración de la acción formativa, o de la estrategia del profesorado.

En las fichas de identificación de las acciones formativas llevadas a cabo por los socios de EQ-MIND, se pueden revisar los contenidos de ocho experiencias con temarios diferentes. Recomendamos, como orientación, su revisión a la hora de programar un curso similar.

2.5. Temporalización.

La temporalización del curso tiene especial incidencia en el grado de participación del alumnado. Por un lado, las personas destinatarias, mujeres y los hombres, tienen una disponibilidad distinta en función de sus circunstancias cotidianas. Por otro lado, algunos de los agentes a los que se dirigen nuestras acciones (cargos políticos, empresariado, profesionales en activo, etc.), son generalmente personas en activo

con tiempos limitados para el desarrollo de actividades consideradas en el mejor de los casos complementarias.

Como podemos observar en el capítulo anterior, la duración de las acciones formativas recogidas oscila entre las cinco horas y las doscientas, ajustándose a las necesidades de cada grupo. Los proyectos socios de EQ-MIND han buscado y ensayado soluciones que han permitido la participación de las personas con menos disponibilidad. A continuación recogemos algunas de ellas:

- Los cursos para decisores políticos y responsables de empresas, poseen una duración corta, entre seis y ocho horas, de manera que pueden desarrollarse en un o dos sesiones.
- La mayoría de los cursos dirigidos a profesionales se realizan en horario laboral a fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional.
- En otras ocasiones se convenía el horario de formación de manera que parte se realiza en horario laboral y parte en horario extra laboral.
- Se ha introducido la metodología mixta Presencial y on-line, de manera que parte del tiempo de dedicación al curso pueda ser organizado por el alumnado de manera individual.
- Se establecen servicios de cuidado a las personas a fin de favorecer la participación de aquellas personas que tiene cargas familiares.
- Se ha incorporado en algunos cursos las tutorías en el puesto de trabajo, de manera que la alumna o el alumno, se forman al tiempo que trabajan.

Además de la duración o el horario, debemos tener en cuenta, que el momento en el que se realice el curso repercute en la utilidad de la acción formativa. Aunque la formación en I.O. siempre es útil, de poco sirve, por ejemplo, a un determinado proyecto formar en igualdad de oportunidades a su equipo técnico cuando se aproxima su finalización.

2.6. Recursos

Es muy importante en la fase de ejecución garantizar que los recursos humanos que participarán en el desarrollo de la misma (planificadores, evaluadores, docentes) posean una sólida base formativa en materia de Igualdad de Oportunidades, ya que difícilmente podremos incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas si los responsables de las mismas basan sus actuaciones en buenas intenciones únicamente.

Es obvio que las personas encargadas de impartir la formación deben ser expertas o expertos en género, sin embargo, el resto de profesionales que intervienen en el proceso, pueden no estar suficientemente formados. En este caso recomendamos que si es posible, se planifique formación específica para ellas y ellos, si esta opción no fuera factible podría contarse con la asistencia técnica de una o varias personas.

En cuanto a los recursos económicos, cabe recordar que las acciones formativas deben estar presupuestadas convenientemente, teniendo en cuenta la puesta a disposición de las y los participantes de servicios complementarios que les faciliten su participación como los servicios de cuidado de personas, los medios para el desplazamiento, etc.

3. Evaluación de la formación

La evaluación de acciones formativas debe ser un proceso continuo que garantiza la calidad de todos los elementos y procesos que intervienen en la misma, que adecua las posibles necesidades que surgen en el quehacer diario a los fines de la actuación, y que, en función de los resultados obtenidos (cuantitativos y cualitativos) favorece la mejora de la propia actuación y de futuras acciones que se diseñen y programen.

Para que esta evaluación incorpore la perspectiva de género debe incorporar indicadores de género, así mismo debe atender al análisis y valoración diferente atendiendo a la variable del sexo de los participantes, por un lado, y por otro valorar el proceso y los resultados desde una concepción integradora de ambos sexos.

La evaluación de cada acción formativa ha sido valorada atendiendo a las peculiaridades de la misma. Podemos extraer algunos puntos de carácter general. En las fichas de descripción de las acciones formativas se pueden encontrar técnicas concretas.

- En general el sistema de evaluación está basado en la aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación continua, ex - ante, y final.
- Para la evaluación inicial se ha realizado a través de diferentes técnicas dependiendo de las características del curso: mediante cuestionario para detectar el nivel de partida y en algunos casos entrevista personal, mediante preguntas directas al inicio del curso para conocer aptitudes y conocimientos de las/os alumnas/os sobre la materia y poder adaptar la pedagogía de los contenidos al nivel global de la clase.
- La evaluación continua, se ha realizado mediante el seguimiento de los avances del alumnado a través de la observación en aula, la realización de casos prácticos, el establecimiento de un espacio de debate abierto tras por cada sesión y contacto directo tanto con el alumnado como con el profesorado.
- La evaluación final se ha realizado mediante sesión de recogida de ideas y cuestionario de evaluación final.
- El proceso de evaluación ha sido hecho en el final de cada parte de la formación, en tres vertientes: Apreciación genérica de las sesiones, apreciación de la participación y apreciación sobre los/las participantes.

Cabe recordar que la incorporación de la perspectiva de género no es su objetivo en sí, sino un medio utilizado para alcanzar una meta. Favorecer estrategias que incorporen la perspectiva de género en todas las acciones formativas, bien sean formación profesional, formación continua e incluso formación reglada, todavía sigue siendo una utopía que, gracias al trabajo y compromiso de unos cuantos/as empieza a hacerse realidad, como hemos intentado plasmar en esta guía a través del empeño y buen hacer generado en los distintos proyectos que integran EQ-MIND.

Debemos seguir trabajando en la generación de estrategias que permitan incorporar la perspectiva de género en la formación como mecanismo y estrategia especial para promover la igualdad entre los sexos.

También en este punto es importante trabajar para la elaboración y puesta en marcha de medidas de acción positiva, que se centren concretamente en los problemas que aún existen para favorecer una educación-formación sin diferencias

en función del sexo. Las mujeres seguimos participando menos que los hombres en cualquier actividad formativa que se desarrolla debido a limitaciones culturales, sociales, personales, etc., que necesitan de medidas concretas que faciliten la participación de ambos sexos por igual. En la práctica afectan más a las mujeres que a los hombres.

Buscar el compromiso de todos los/as responsables en materia de formación es necesario, trabajar por incorporar la perspectiva de género en todas las áreas sociales es imprescindible y se precisa en conocimiento de distintas realidades y acciones para la búsqueda de soluciones integrales. Es necesario seguir trabajando a través de proyectos de igualdad para intentar encontrar soluciones a la problemática existente y técnicas y metodologías innovadoras, con capacidad suficiente para aplicarse en distintos contextos educativos.

Anexo 1: Proyectos que cooperan en el marco de EQ-MIND.

GesIR – Gender sensible Regionalentwicklung. Austria

Colaboradores: 1. Verein zur Förderung des Mostviertel-Managements (RMO); 2. BAB Unternehmensberatung GmbH; 3. Eco Plus – Die Regionale Entwicklungsagentur Niederösterreichs GmbH; 4. LGS des AMS NOE; 5. Land NÖ, RU2, Abteilung Regionalplanung; 6. Lokale Aktionsgruppe Kulturpark Kamptal LEADER + (KAMP); 7. Regionaler Entwicklungsverband Industrieviertel (REVI); 8. Weinviertel Management (RMWE) y 9. ÖAR – Regionalberatung GmbH.

Actividades – Módulos: Módulo 1: integración de la perspectiva de género en los programas de ayuda regional y en los programas de desarrollo regional; Módulo 2: incorporación del enfoque integrado de género en la estructura, la cultura y la estrategia de la Agencia Gestora Regional de Mostviertel. Establecimiento de un nuevo punto focal de mainstreaming de género en la red regional de agencias de servicios de Waldviertel. Módulo 3: Enfoque integrado para promover las oportunidades profesionales y de trabajo para mujeres en una antigua región industrial. Puesta en marcha de una estrategia innovadora para la creación de empresas por mujeres.

Mediación para la igualdad. DP Añil. España

Colaboradores: 1. La Fundación Municipal para la Promoción Económica y Empleo de Alcázar de San Juan; Municipio de Las Pedroñeras; 3. Departamento de Mujer (dentro del Área de Servicios Sociales; Gobierno regional); 4. La Asociación de Turismo Rural “Lugares de la Mancha”; 5. Asociación de Comercio y Servicios de Alcázar de San Juan.

Actividades: 1. Puesta en marcha de la red de AD y sus representantes; 2. Formación en “Mediación para la Igualdad de Oportunidades”; 3. Creación y establecimiento de Unidades de Mediación; 4. Difusión de la información y transferencia de los resultados; 5. Monitorización y evaluación; 6. Desarrollo del proyecto transnacional. Algunas de las tareas de la UM son: realización de estudios, análisis e investigación incorporando el enfoque integrado de género; análisis de la aplicación de las políticas y recursos de igualdad; mediación para la igualdad de oportunidades; promoción de la cooperación entre mujeres; supervisión de las propuestas y ayuda para el diseño y desarrollo de planes de acción positiva.

Igualizar/Ave DP Sol do Ave. Portugal.

Colaboradores: 1. SOL DO AVE – Associação para o Desenvolvimento Integrado do Vale do Ave; 2. Camara Municipal de Guimarães (CMG); 3. Comissão Instaladora do Municipio de Trofa; 4. Governo Civil do Distrito de Braga; 5. Instituto de Solidariedade e Segurança Social (ISSS- CDSSS); 6. Sindicato dos Trabalhadores Vestuário Confecção Textil do Norte (STVCT); 7. Sociedade Filarmónica Gualdim Pais.

Actividades: 1. Sensibilización y comunicación la actuaciones y diagnóstico de la situación de la IO dentro de los Municipios y las empresas; 2. Actuaciones para la sensibilización de los/las gerentes y de los/las directores/as intermedios/as municipales y de empresas con el objeto de favorecer las medidas positivas; 3. Formación para el asesoramiento – agente para la IO; 4. Creación y puesta en marcha de un Departamento para la IO; 5. Puesta en práctica de los planes de acción. 6. Elaboración un Plan Estratégico Regional para la IO; 7. Organización de talleres para el intercambio de experiencias entre empresas y municipios, y para la cooperación entre los sectores privado y público; 8. Preparación de material divulgativo.

Igualdad en lo rural
DP Comarca Rural Vega de Sevilla. España.

Colaboradores: 1. Asociación Gran Vega de Sevilla (grupo de desarrollo rural); 2. La Aceña (empresa de desarrollo económico de la Mancomunidad de la Vega-Alta de Sevilla); 3. Plataforma de Asociaciones de Mujeres Rurales de La Vega; 4. Sodevega (empresa de desarrollo económico de la Mancomunidad de la Vega-Media de Sevilla); 5 Sevilla Siglo XXI, S.A. (Sociedad instrumental de la Diputación de Sevilla).

Actividades: 1. Actividades de formación; 2. Promoción de iniciativa empresarial; 3. Actividades de sensibilización; 4. Realización de prácticas en empresas y asignación de ayudas para guarderías y gastos de transporte; 5. Elaboración de programas de desarrollo sensible con respecto al género para los municipios; 6. Contratación de agentes para la igualdad de oportunidades; 7. Promoción de las nuevas tecnologías para su uso en la formación y el empleo; 8. Cooperación transnacional.

Anexo 2: Introducción a la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

La Comisión Europea dispone de una fórmula que permite utilizar medios especiales para llevar a cabo medidas de interés particular para la Comunidad. La aplicación de dicha fórmula son las denominadas **Iniciativas Comunitarias**, reservadas para acciones de carácter innovador, para las que se dispone de un 5,35% de los créditos comprometido para los Fondos Estructurales.

La novedad en este periodo se refiere a la presentación de una única iniciativa, denominada **Equal**, que integra los proyectos de las cinco anteriores desarrolladas en el periodo 94-99.

Equal: La Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos

¿Qué es Equal?

EQUAL es la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos promovida por el Fondo Social Europeo para el periodo 2001-2006.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL, que forma parte de una estrategia integrada para el empleo, tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.

Para alcanzar este objetivo, los proyectos EQUAL deben tener un contenido innovador, diseñado y desarrollado a través de mecanismos de cooperación entre entidades de distinta naturaleza y desde una perspectiva de trabajo transnacional.

¿Para qué sirven las Iniciativas Comunitarias?

Los Fondos Estructurales, como instrumentos de la política de cohesión social y económica de la Unión Europea, complementan sus intervenciones generales con las Iniciativas Comunitarias, propuestas por la Comisión para apoyar líneas de actuación de interés específico para el conjunto de los Estados miembros. El valor añadido de estas Iniciativas consiste en que hacen visible la acción comunitaria desarrollada a través de una cooperación generalizada y aplicando un enfoque integrado.

EQUAL, como las anteriores Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, incide en la cooperación transnacional, en el carácter innovador y de demostración de los proyectos, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la transferencia de las buenas prácticas a las políticas generales

Elementos que definen un proyecto Equal:

La Iniciativa EQUAL incorpora ocho principios clave y seis criterios complementarios de cuyo nivel de cumplimiento depende la valoración de los proyectos.

1. Principios clave

1.1. Cooperación institucional y capacitación

La cooperación institucional implica un modelo de trabajo basado en la estrecha colaboración entre instituciones de distinta naturaleza que, en la medida de sus posibilidades, capacidades e intereses, acuerden colaborar en el desarrollo de un proyecto, movilizandolos recursos disponibles al servicio de la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.

El principio de capacitación requiere la cooperación de entidades en el ámbito de una Agrupación de Desarrollo (AD) con el fin de dar un tratamiento integrado a problemas de exclusión en el mercado de trabajo, lo que precisa el diseño de mecanismos de coordinación y toma de decisiones eficaces, que permitan la participación activa de los miembros de una AD en el diseño, puesta en marcha y desarrollo del proyecto.

1.2. Enfoque temático e integrado

La Iniciativa EQUAL se organiza a partir de la definición de ámbitos de trabajo denominados Áreas temáticas, definidas por la Comisión Europea a partir de las Directrices de la Estrategia Europea para el Empleo. En función del análisis de las situaciones de discriminación más graves detectadas en cada Estado Miembro, éstos han seleccionado las Áreas en las que van a convocarse las ayudas. En el caso español se ha elegido seis y los proyectos deben seleccionar una de ellas y plantear sus programas de trabajo en función de la definición de la misma que se incluye en el Programa español y en su Complemento de Programa.

A partir de un análisis sobre las principales causas de discriminación presentes en un territorio o sector, debe plantearse un conjunto de soluciones susceptibles de ser aplicadas a una pluralidad de destinatarios finales que, en todo caso, deben pertenecer a los colectivos a los que el problema o los problemas detectados afectan de forma más severa.

1.3. Innovación

La innovación se refiere a la aportación de los proyectos a las prácticas y recursos habituales de las políticas generales en el ámbito de la formación y el empleo, de nuevas soluciones o de soluciones diferentes a las ya existentes en el territorio o sector de actuación.

En este sentido, las soluciones aportadas pueden ser completamente novedosas, es decir, generadas originalmente en el propio proyecto, o incorporadas a partir de una transferencia de enfoques o prácticas desde otros contextos territoriales, sectoriales o institucionales.

1.4. Cooperación transnacional

Es el primer elemento distintivo de EQUAL y forma parte integrante de su definición reglamentaria. La cooperación transnacional se concibe como parte esencial de los programas de trabajo de los proyectos que se financien. El valor añadido que aporta este principio se encuentra en la unión de esfuerzos para la búsqueda conjunta de soluciones, que permite apoyarse en la experiencia de los demás, incrementa la propia capacidad de acción y evita la duplicidad

1.5. Capacidad de transferencia

La transferencia a políticas generales de nuevos métodos, ideas, soluciones es el objetivo principal de la Iniciativa EQUAL. La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo. Para conseguir este objetivo los proyectos deberán diseñar un plan de transferencia y prever mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas en materia de empleo.

1.6. Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha convertido en un principio clave y transversal en las políticas de la Unión Europea al que los Fondos Estructurales deben contribuir. Supone hacer frente a las situaciones de desigualdad por razón de sexo, mediante la integración en todos los planes de trabajo de un análisis de sus causas y la incorporación de mecanismos eficaces par luchar contra las mismas.

1.7. Complementariedad

El principio de complementariedad pretende garantizar que los proyectos incidan realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del Fondo Social Europeo. Para ellos es preciso que durante la fase de elaboración de los mismos se obtenga información sobre los planes o estrategias de desarrollo de recursos humanos y/o mejora del mercado laboral que están aplicándose en su territorio o sector para evitar solapamientos y garantizar la optimización de los recursos ya existentes.

La adecuada comprensión y el respeto de este principio facilitan las tareas de coordinación y contribuirá a reforzar la incorporación de soluciones innovadoras, así como el principio de transferencia.

1.8. Concentración

Las actuaciones deben incidir sobre las situaciones más desfavorables de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. En definitiva, las actuaciones se concentrarán sobre aquellas personas destinatarias a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

La aplicación de un sistema de **control de calidad**, a través de mecanismos específicos de evaluación desde el inicio de las actividades.

La **eliminación de barreras** de todo tipo que dificultan el acceso de los posibles personas destinatarias de los proyectos en condiciones de igualdad.

La incorporación de medidas que incidan en la problemática del **medio ambiente**.

2. Criterios Complementarios

Existen además una serie de criterios que se deben valorar, como son:

La **coherencia interna**, es decir, que los objetivos planteados para responder a las necesidades detectadas y las medidas y recursos propuestos para alcanzar dichos objetivos son apropiados y razonables.

La adecuación del proyecto a los objetivos del área temática seleccionada.

El fomento y la utilización de las **nuevas tecnologías de la información y la comunicación**, así como su integración en el desarrollo del proyecto.

Estructura de la Iniciativa Equal. Ejes

La Iniciativa EQUAL se estructura en seis ejes de intervención:

EJES	AREAS TEMÁTICAS
1. CAPACIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	1. Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo
	2. Combatir el racismo y la xenofobia en relación al mercado de trabajo
2. FOMENTAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA	3.- Abrir el proceso de creación de empresas a todas y todos
3. ADAPTABILIDAD	Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los/las trabajadores/as.
4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.
	Conciliar la vida familiar y la vida profesional
5. SOLICITANTES DE ASILO	
6. ASISTENCIA TÉCNICA	

Los cuatro primeros ejes constituyen el ámbito de intervención de los proyectos EQUAL.

El quinto eje, destinado a la integración sociolaboral de los solicitantes de asilo, queda restringido a los organismos con competencias de actuación en la materia.

El sexto eje tiene por objeto prestar apoyo técnico a la autoridad de gestión para la realización de la Iniciativa. En él se incluyen las tareas de coordinación, gestión, seguimiento y evaluación del Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (PIC). Para llevar a cabo las actividades previstas en este eje, la autoridad de gestión cuenta con una Estructura de Apoyo.

La dotación financiera total de la Iniciativa EQUAL para España en el periodo de programación 2000-2006 asciende a 524,6 millones de euros (87.286 millones de pesetas). La gestión de la Iniciativa se divide en dos tramos temporales, cada uno con su correspondiente convocatoria.

Áreas Temáticas

La Iniciativa EQUAL se lleva a cabo en España a través de seis áreas temáticas, correspondientes a los cuatro primeros ejes de intervención antes definidos. Estas áreas han sido seleccionadas desde una perspectiva de complementariedad con las políticas nacionales de empleo existentes entre las propuestas de la Comisión Europea.

Cada una de las áreas temáticas se desarrolla a su vez en el Complemento de Programa a través de una serie de actuaciones definidas para responder con la mayor eficacia posible a las necesidades detectadas en materia de desigualdad y discriminación en relación con el mercado laboral.

Cualquier proyecto que se presente a la Iniciativa EQUAL debe optar exclusivamente por una de las seis áreas temáticas definidas en el Programa.

La elección del área temática se realiza en la fase de preparación del proyecto, de forma concertada entre los diferentes agentes que van a intervenir en su realización, y ha de ser coherente con los resultados obtenidos en el diagnóstico de las situaciones de desigualdad y/o discriminación existentes en el territorio o sector de intervención.

Anexo 3: Políticas Comunitarias, nacionales, autonómicas y regionales sobre igualdad de oportunidades.

1. Políticas Comunitarias.

El compromiso de la Unión Europea con el fomento de la igualdad de oportunidades nace desde su constitución en el año 1957 con la firma del Tratado de Roma, potenciando en los estados miembros la inclusión de un marco jurídico que garantice que las mujeres y los hombres sean iguales ante la ley.

Se han publicado en esta materia un total de 11 directivas, además de múltiples comunicados, informes, dictámenes y normativas, todo ello con el objeto de legislar la igualdad de trato entre mujeres y hombres desde el acceso al empleo hasta las condiciones de trabajo.

A continuación se detallan todos estos comunicados y disposiciones, desarrollando algunas de ellas.

1.1. Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad de oportunidades

Objetivo

Establecer un marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que éstas ayuden a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Síntesis

El objetivo de la presente Comunicación es contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social. La estrategia marco se basa en un doble planteamiento. Por un lado, la finalidad es integrar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que influyen directa o indirectamente en el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres (principio de intervención proactiva o *mainstreaming*, integración de la perspectiva de género). Paralelamente a este planteamiento global, la estrategia marco propone, por otro lado, la puesta en marcha de acciones específicas en favor de las mujeres que siguen siendo necesarias para eliminar las desigualdades persistentes. Este planteamiento integrado supone, pues, un cambio importante con respecto a la anterior actuación comunitaria en la materia, que se basaba, en gran parte, en actividades y programas compartimentados.

A fin de desarrollar las acciones horizontales y de coordinación, la Comisión propone, por otra parte, dotar a la estrategia marco de un programa de apoyo que ayude a organizar campañas de concienciación, a mejorar la recogida de datos y a poner en marcha proyectos transnacionales.

La estrategia marco propuesta se articula en torno a cinco ámbitos de intervención interdependientes, cada uno de ellos con diferentes objetivos operativos: la vida económica, la igualdad de participación y representación, los derechos sociales, la vida civil y los roles y estereotipos masculinos y femeninos.

a) Promover la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida económica

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 invitó a la Comisión y a los Estados miembros a promover todos los aspectos de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, entre otras cosas reduciendo la segregación profesional y haciendo más fácil conciliar la vida laboral con la vida familiar. En este contexto, la Comisión propone en su estrategia tres objetivos operativos:

- Reforzar la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia europea de empleo. Se tratará, concretamente, de fomentar el aprendizaje permanente de las mujeres y de promover su empleabilidad y su acceso a puestos de trabajo en el ámbito de las tecnologías de la información.
- Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente a través de los Fondos [EQUAL](#) , [INTERREG](#) , [URBAN](#) y [LEADER](#) .
- Elaborar estrategias para fomentar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas que afecten al papel de las mujeres en la economía. En este contexto, será necesario potenciar el diálogo con los directivos de las empresas que operan en Europa en torno a su contribución a la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida económica. También se propone crear un distintivo europeo (un premio o un certificado) que se adjudique cada año a las empresas que hayan desarrollado buenas prácticas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Promover la igualdad de participación y representación

Las mujeres están permanentemente infrarrepresentadas en los distintos ámbitos de la toma de decisiones políticas; esto favorece la existencia de un déficit democrático que exige diferentes acciones para responder a las objetivos siguientes:

- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas. Las acciones irán encaminadas, entre otras cosas, a evaluar la influencia de los sistemas electorales, de las legislaciones, de las cuotas y de otras medidas relativas a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos políticos electos. Asimismo, las acciones se dirigirán a concienciar a los ciudadanos europeos sobre la necesidad de una representación equilibrada tanto en los órganos públicos electos como en las estructuras de los partidos políticos.
- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones económicas y sociales. Para ello, la Comisión recomienda hacer un seguimiento y una evaluación de la transición entre la educación y la formación y la vida profesional, así como de la contratación y la carrera profesional de potenciales cuadros superiores femeninos. Propone también establecer y mantener un conjunto completo de estadísticas regularmente actualizadas sobre la presencia de mujeres en los puestos decisivos.
- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en el seno de la Comisión Europea.

c) Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres

La igualdad de acceso de las mujeres y el pleno disfrute de los derechos sociales forman parte de los fundamentos de toda sociedad democrática. A pesar de todo, muchas mujeres no gozan de esa igualdad de acceso a los derechos sociales porque algunos de sus derechos siguen estando basados en el modelo masculino del sustento familiar, sin tener en

cuenta que las mujeres soportan una parte preponderante de la carga que supone conciliar la vida familiar y la profesional. Muchos sistemas de protección social reflejan la persistencia de este modelo obsoleto, lo que explica también, en parte, la feminización de la pobreza en la Comunidad Europea. Así pues, las acciones comunitarias deberán tener como objetivos:

- Mejorar la aplicación de la legislación europea, concretamente en materia de protección social, permiso parental, maternidad y tiempo de trabajo. Para ello habrá que hacer un seguimiento y una evaluación de la puesta en práctica de esta legislación en los Estados miembros y sensibilizar a las organizaciones no gubernamentales (ONG), los interlocutores sociales, los inspectores de trabajo y los profesionales del Derecho con respecto a la legislación y la jurisprudencia de la Unión Europea (UE) en el ámbito social. Además, la Comisión tiene intención de proponer una directiva fundamentada en el artículo 13 del Tratado para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en ámbitos distintos al del empleo.
- Apoyar las actividades de información y difusión acerca de la legislación social de la UE dirigidas a los ciudadanos europeos.
- Velar por que la perspectiva de género esté presente en la concepción, la puesta en práctica y la evaluación de las políticas comunitarias que afectan a la vida cotidiana de las mujeres y de los hombres, como son los transportes, la salud pública o las relaciones exteriores, incluidos el programa comunitario de lucha contra la discriminación, fundamentado en el artículo 13 del Tratado CE, y las políticas relativas a los derechos humanos.

d) Promover la igualdad de mujeres y hombres en la vida civil

El objetivo de esta temática es reforzar y desarrollar los mecanismos de aplicación de la legislación relativa a la igualdad de trato, garantizando al mismo tiempo una mayor sensibilización a este respecto y una formación relacionada con los derechos de igualdad y los derechos humanos de las mujeres. Las acciones se orientarán a la formación de los profesionales del Derecho en torno a la legislación sobre igualdad, así como a la información de las ONG sobre este tema. Deberá prestarse una atención especial a las mujeres víctimas de discriminaciones múltiples (por ejemplo, las mujeres migrantes o con discapacidad), o enfrentadas a la violencia o la explotación sexual. A nivel de la UE se ha puesto en marcha una política comunitaria para combatir la violencia contra las mujeres y la trata de mujeres, concretamente a través del [programa STOP](#) y, posteriormente, de la [iniciativa Daphne](#) y del nuevo programa Daphne (2002-2003). No obstante, la acción en este ámbito debe continuar. Por lo tanto, habrá que perseguir los siguientes objetivos:

- Hacer un seguimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y, si es necesario, presentar nuevas propuestas legislativas. Concretamente, está previsto analizar la Directiva 75/117/CEE relativa a la igualdad de remuneración, a fin de examinar las posibilidades de mejora. La Comisión tiene previsto, asimismo, reforzar el papel y las competencias de las inspecciones de trabajo por lo que respecta a la legislación sobre este tema. Por otro lado, se llevarán a cabo acciones en apoyo de la información y la formación sobre legislación en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres, dirigidas específicamente a los profesionales del Derecho, las inspecciones de trabajo y los interlocutores sociales.
- Promover los derechos humanos de las mujeres apoyando acciones y campañas de sensibilización dentro de la UE y de los países candidatos. Asimismo, es necesario apoyar el trabajo en red a fin de reunir datos comparativos sobre las violaciones de los derechos humanos por razón de sexo y sobre los casos de discriminación sexual. El objetivo es también velar por que las necesidades específicas o las situaciones particulares de las

mujeres sean tenidas debidamente en cuenta y, en su caso, sean tomadas en consideración en las iniciativas relacionadas con el derecho de asilo y de estancia de los nacionales de terceros países en el territorio de los Estados miembros.

- Luchar contra la violencia de género y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Para ello está previsto, concretamente, promover la formación y la concienciación de la policía y el poder judicial, así como apoyar su cooperación fronteriza y el intercambio de información y buenas prácticas en la UE y, en particular, entre la UE y los países candidatos.

e) Promover el cambio de los roles y los estereotipos masculinos y femeninos

Este ámbito de intervención tiene como objetivo responder a la necesidad de modificar los comportamientos, las actitudes, las normas y los valores que definen y determinan los roles masculinos y femeninos en la sociedad a través de la educación, los medios de comunicación, la cultura y la ciencia. Para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres es fundamental acabar con los prejuicios y los estereotipos existentes. Por lo tanto, la Comisión se propone emprender acciones con los siguientes objetivos:

- Concienciar respecto de la igualdad entre mujeres y hombres. Se propone, concretamente, incrementar los esfuerzos para suprimir las discriminaciones basadas en estereotipos sexistas en la educación (por ejemplo, en los libros de texto) y para concebir buenas prácticas en este ámbito.
- Eliminar los estereotipos sexistas existentes en las políticas afectadas, o generados por ellas. Concretamente, se recomienda idear, en colaboración con los comités nacionales de ética existentes, la manera de integrar en su mandato la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres, y de apoyar redes de comités nacionales de ética. También se fomentará el intercambio de puntos de vista y de buenas prácticas en los medios de comunicación, y se creará un grupo de representantes de los mismos que ayude a la Comisión a iniciar los debates en el marco de este objetivo.

1.2. V Programa para la igualdad de oportunidades (2001-2005)

Objetivo

Promover la igualdad entre hombres y mujeres, en particular mediante la asistencia y el apoyo a la estrategia marco comunitaria. Para ello, el programa coordina, apoya y financia la aplicación de proyectos transnacionales.

Síntesis

Este quinto programa de acción comunitaria es uno de los instrumentos necesarios para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, adoptada por la Comisión en junio de 2000. Este programa es la continuación de los programas [tercero](#) y [cuarto](#) para la igualdad de oportunidades que abarcaban respectivamente los periodos 1991-1995 y 1996-2000.

Los objetivos del programa son los siguientes:

- promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres;

- mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo así como la discriminación múltiple contra las mujeres;
- potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

Acciones comunitarias

A fin de lograr los objetivos mencionados, el programa apoyará la realización de las siguientes acciones:

- la sensibilización ante la problemática de la igualdad de oportunidades, dando publicidad a los resultados del programa mediante publicaciones, campañas y actos varios;
- el análisis de los factores y políticas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la recopilación de estadísticas, la realización de estudios, la evaluación del impacto en función del sexo, el empleo de instrumentos y mecanismos, la elaboración de indicadores y la difusión real de los resultados; también se incluirá la supervisión de la aplicación y ejecución de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de evaluar su impacto y eficacia;
- la cooperación transnacional entre los diversos agentes sociales, mediante la promoción del trabajo en redes y del intercambio de experiencias a escala comunitaria.

Coherencia y complementariedad

La Comisión y los Estados miembros deben velar por la coherencia y la complementariedad entre las acciones emprendidas en virtud del programa y otras acciones pertinentes de la Unión Europea (UE) y la Comunidad, tales como las financiadas por los programas [Daphne](#) , [STOP](#) , [Phare](#) y [MEDA](#) , el [Sexto programa marco de investigación](#) , el programa para luchar contra la exclusión social y el programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006).

Además, el programa debe tener en cuenta las acciones específicas en favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y de trabajo que pueda desarrollar la Comunidad en el marco de los Fondos Estructurales, de la iniciativa comunitaria [EQUAL](#) o de las medidas de fomento de la cooperación para reforzar la estrategia de empleo.

1.3. Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias

Objetivo

Movilizar explícitamente con vistas a la igualdad entre mujeres y hombres al conjunto de las acciones y políticas generales, introduciendo desde su concepción, de manera activa y transparente, la atención a sus posibles efectos sobre las respectivas situaciones de las mujeres y los hombres.

Contenido

El concepto de «transversalidad» consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres

en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Este enfoque global y transversal requiere un esfuerzo de movilización de todas las políticas y, más concretamente, en los ámbitos siguientes:

- Empleo y mercado de trabajo: la Comisión tiene intención de seguir adelante con la reestructuración del marco jurídico de la igualdad y de racionalizar e integrar mejor sus medidas de apoyo a estudios sobre el empresariado femenino y la compaginación de la vida familiar con la vida profesional.
- Las mujeres en la política de cooperación al desarrollo, en los países en vías de desarrollo: la integración de las cuestiones de igualdad en la cooperación al desarrollo comenzó con la comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo al respecto.
- Las mujeres que dirigen empresas y las cónyuges colaboradoras en las PYME, entre otros, en los sectores de la agricultura y de la pesca: la Comisión estudia cómo reforzar las acciones en favor de las mujeres en las PYME, en particular, a través de una mejora de la flexibilidad del trabajo y de la cualificación profesional y de un mayor acceso al crédito.
- [Educación y formación](#) : el conjunto de las acciones comunitarias sobre educación, formación o juventud pretenden incluir la igualdad de oportunidades como objetivo específico o como prioridad adicional.
- Derecho de las personas: la Comisión ha comenzado acciones de lucha contra la violencia hacia las mujeres y de lucha contra el tráfico de personas y la rehabilitación en la sociedad de las víctimas de este tráfico. Se prevén actividades para mejorar la seguridad y la integridad de las mujeres refugiadas.
- Investigación y ciencia: la Comisión aprobó en 1999 una comunicación sobre [« Mujeres y ciencia »](#).
- Política de personal: la Comisión aplica desde hace muchos años una política de igualdad de oportunidades en su política de personal a través de programas de acciones positivas.

La aplicación progresiva de estas orientaciones exige un refuerzo significativo de la cooperación en los servicios de la Comisión, así como con los Estados miembros y los diferentes agentes y organizaciones interesados.

1.4. Igualdad de acceso al empleo y a la formación. Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales

Objetivo

Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Síntesis

Disposiciones introducidas por la Directiva de 1976

El principio de la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial. No obstante, los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades profesionales para las cuales el sexo constituya una condición determinante debido a la naturaleza de las mismas o a las condiciones de su ejercicio.

La Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas que pretendan corregir las desigualdades que afecten a las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos abarcados por la Directiva.

La aplicación del principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional.

El principio se aplica al acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclado profesionales.

La aplicación del principio en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, implica que se garanticen las mismas condiciones a hombres y mujeres.

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio o se revisen si el deseo de protección que las inspiró ya no tiene razón de ser;
- puedan declararse nulas o modificarse las disposiciones opuestas al principio que figuren en los convenios colectivos, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de las empresas.

Se invita a los interlocutores sociales a revisar las disposiciones de la misma naturaleza adoptadas por acuerdo mutuo.

Toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio podrá hacer valer sus derechos por vía judicial.

Se protegerá a los trabajadores contra todo despido causado por una reacción del empresario ante una queja formulada en la empresa o ante una acción judicial destinada a hacer respetar el principio de igualdad de trato.

Se pondrán en conocimiento de los trabajadores las medidas adoptadas en aplicación de la directiva y las disposiciones vigentes sobre la materia.

Los Estados miembros revisarán periódicamente las actividades profesionales que hayan excluido del ámbito de aplicación de la directiva para juzgar si, teniendo en cuenta la evolución social, resulta justificado mantener las exclusiones. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión en el plazo establecido todos los datos útiles para que ésta pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la directiva.

Modificaciones aportadas por la Directiva de 2002

Por primera vez a escala comunitaria, la versión modificada de la directiva define el **acoso sexual** como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Dado que el acoso sexual constituye una forma de discriminación por motivo de género, queda prohibido. Los Estados miembros deberán velar porque el perjuicio sufrido por una persona sea efectivamente reparado o indemnizado.

Dicha compensación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori. Se insta a los empresarios a tomar medidas preventivas contra el acoso sexual y a presentar a los empleados información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.

La nueva Directiva insiste en la protección a la que podrá acogerse una mujer con **permiso de maternidad**, que tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

La versión modificada de la Directiva también puntualiza en qué condiciones puede ser legítima una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo. Esto puede ocurrir si dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo.

Acto Estados miembros	Fecha de entrada en vigor	Plazo límite de transposición en los
Directiva 76/207/CEE	9.2.1976	12.8.1978
Directiva 2002/73/CE	23.9.2002	5.10.2005

1.5. Otras medidas

FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

- [Participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión](#)
- [Equilibrio en el seno de los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión](#)
- [Integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el marco de los Fondos Estructurales](#)
- [Comité consultivo de la igualdad de oportunidades](#)

IGUALDAD DE ACCESO A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

- [Principio de igualdad de retribución](#)
- [Actividades autónomas, incluidas las actividades agrarias](#)
- [Las mujeres y la ciencia](#)

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL SEXO

- [Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral](#)
- [Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo](#)

PROTECCIÓN SOCIAL

- [Participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida profesional y familiar](#)
- [Permisos parentales y por razones familiares](#)
- [Protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia](#)

- [Cuidado de los hijos](#)
- [Regímenes profesionales de seguridad social](#)
- [Seguridad social](#)

ACOSO SEXUAL

- [Prevención del acoso sexual en el trabajo](#)
- [Código práctico para combatir el acoso sexual en el trabajo](#)
- [Protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo](#)

2. Disposiciones legales de la política comunitaria en materia de igualdad entre los sexos

Síntesis	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea	Directivas	Otras Leyes Comunitarias
en EUR-Lex		<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de retribución - Igualdad de trato en el lugar de trabajo - Igualdad de trato en materia de seguridad social - Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social - Igualdad de trato para autónomos y sus cónyuges colaboradores - Permiso por maternidad - Organización del tiempo de trabajo - Permiso parental - Carga de la prueba en los casos de discriminación sexual - Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial 	

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los cometidos de la Comunidad ([Artículo 2](#)) y es uno de los objetivos transversales ([Artículo 3](#)) del mismo.
- El [Artículo 13](#) del Tratado de la CE autoriza a la Comisión la adopción de acciones para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de sexo.
- El [Artículo 141](#) es la base legal de las medidas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Directivas

- [32002L0073](#)
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo *Diario Oficial L 269 de 05/10/2002 p. 0015 – 0020*

- [31975L0117](#)
Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos *Diario Oficial L 045 19.02.75 p.19, Recogido en OJ L 001 03.01.94 p.484* [Síntesis SCADplus](#)
- [31976L0207](#)
Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo *Diario Oficial L 039 14.02.76 p.40, Derogado por 194N, Recogido en OJ L 001 03.01.94 p.484* [Síntesis SCADplus](#) - [Propuesta de modificación de la Directiva](#)
- [31979L0007](#)
Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social *Diario Oficial L 006 10.01.79 p.24, Recogido en OJ L 001 03.01.94 p.484* [Síntesis SCADplus](#)
- [31986L0378](#)
Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social *Diario Oficial L 225 12.08.86 p.40, Recogido en OJ L 001 03.01.94 p.484, Modificado por OJ L 046 17.02.97 p.20* [Síntesis SCADplus](#)
- [31986L0613](#)
Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad *Diario Oficial L 359 19.12.86 p.56, Recogida en OJ L 001 03.01.94 p.484* [Síntesis SCADplus](#)
- [31992L0085](#)
Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) *Diario Oficial L 348 28.11.92 p.1* [Síntesis SCADplus](#)
- Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva (COM(1999)100 final) disponible en formato PDF en [DA](#) / [DE](#) / [EL](#) / [EN](#) / [ES](#) / [FI](#) / [FR](#) / [IT](#) / [NL](#) / [PT](#) / [SV](#)
- [31993L0104](#)
Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo *Diario Oficial L 307, 13/12/1993 p. 0018 - 0024, Modificada por OJ L 195 01.08.00 p.41* [Síntesis SCADplus](#)
- [31996L0034](#)
Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES *Diario Oficial L 145, 19/06/1996 p. 0004 - 0009, CONSLEG - 96L0034 - 16/01/1998 - 11 p., Modificado por OJ L 010 16.01.98 p.24* [Síntesis SCADplus](#)
- [Informe de la Comisión sobre la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES - COM \(2003\) 358 \(19/6/2003\)](#)
- [31997L0080](#)
Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo *Diario Oficial L 014 20.01.98 p.6, Modificado por OJ L 205 22.07.98 p.66.* [Síntesis SCADplus](#)
- [31997L0081](#)
Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo

marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial *Diario Oficial L 014, 20/01/1998 p. 9 – 14. [Síntesis SCADplus](#)*

Otras actuaciones comunitarias

- [Equilibrio de género en la toma de decisiones](#)
 - [Conciliación de la vida familiar y profesional](#)
 - [Cooperación para el desarrollo](#)
 - [Mujer y ciencia](#)
 - [Violencia y explotación sexual](#)
 - [Educación y formación](#)
 - [Igualdad de retribución](#)
 - [Empleo y mercado laboral](#)
 - [Fondos Estructurales](#)
 - [Derechos Humanos y Discriminación Múltiple](#)
-
- [31982D0043](#)
Decisión de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres *OJ L 020 28.01.82 p.35, Modificada por 185I, Modificada por 194N, Modificada por OJ L 249 17.10.95 p.43*

Decisión de la Comisión, de 19 de julio de 1995, por la que se modifica la Decisión 82/43/CEE relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres *Diario Oficial No. L 249, 17/10/1995 P. 0043 – 0046*
 - [31982Y0721\(02\)](#)
Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer *Diario Oficial C 186 21.07.82 p.3*
 - [31984X0635](#)
Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer *Diario Oficial L 331 19.12.84 p.34*
 - [31986Y0812\(02\)](#)
Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres *Diario Oficial C 203 12.08.86 p.2*
 - [31990Y0627\(05\)](#)
Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo *Diario Oficial C 157 27.06.90 p.3*
 - [31992H0131](#)
Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo *Diario Oficial L 049 , 24/02/1992 p. 0001 - 0008 [Síntesis SCADplus](#)*
 - [31992Y0204\(01\)](#)
Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo *Diario Oficial C 027 , 04/02/1992 p. 0001 - 0001*
 - [41995Y1110\(02\)](#)
Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados

miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 5 de octubre de 1995, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación *OJ C 296 10.11.95 p.15*

➤ [31997Y1230\(01\)](#)

Resolución del Consejo de 4 de diciembre de 1997 relativa al informe sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea *Diario Oficial C 394 , 30/12/1997 p. 0001 - 0002*

2. Legislación a nivel nacional

2.1. AUSTRIA

La ley constitucional

El derecho político austriaco (artículo 2 de la constitución de 1867 y artículo 7 de la Constitución federal) prohíbe cualquier tipo de discriminación. El principio de igualdad es vinculante para la legislación general, los órganos administrativos, los colectivos y a las partes en acuerdos de empleo. El responsable de su implementación es la Corte Constitucional.

Los derechos legales básicos

La ley de igualdad de trato(sector privado)

La ley Austriaca de igualdad de trato es desde 1979 un derecho legal fundamental. Prohíbe las discriminaciones que no sean objetivas en un trabajo del sector privado por razones de sexo, y obliga a los órganos administrativos, colectivos y partes contratantes así como las partes en acuerdos de empleo. Los tribunales de justicia y el Tribunal Supremo están encargados de velar por su aplicación. La disposición central de la Ley Federal sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida laboral (ley de igualdad de trato) (BGBl. No. 108/1979, idF BGBl. 290/1985, 410/1990, 833/1992 y 44/1998) establece que:

"§ 2. (1) Nadie, directa o indirectamente, debe ser discriminado/a por razón de sexo, especialmente,

1. en la relación entre trabajador/a y patronal
2. en la retribución
3. en cuanto a los beneficios de la Seguridad Social que le sean voluntariamente concedidos, y que no representen un pago
4. en materia de formación profesional
5. en materia de promoción profesional, en materia de desplazamientos
6. en las demás condiciones de trabajo y
7. en el momento de la finalización de la relación entre empleador y empleado vinculada a una relación personal entre empleador y empleado
8. La discriminación es cualquier diferenciación en desventaja, que se realiza sin justificación material. (BGBl. No. 833/1992)

El fiscal para cuestiones de igualdad de trato, describe la diferencia entre discriminación directa e indirecta – mencionadas en la ley sobre igualdad de trato- de la siguiente forma:

"Una discriminación directa se presenta, si las mujeres o los hombres son tratados de forma distinta de manera expresa, aunque no exista una justificación material para esta diferencia de tratamiento(...).Las discriminaciones indirectas de las mujeres son desventajas, en si mismas no de forma directa, pero que afectan indirectamente a las mujeres"

Más regulaciones, que contiene la ley de trato igualitario:

- ▶ El acoso se considera igualmente como discriminación relacionada con el sexo. Se considera acoso cuando el consentimiento mutuo no existe o se fuerza.
- ▶ La publicidad para contrataciones con alusiones específicas al sexo representan un daño al requisito de igualdad de trato.

- ▶ Los acuerdos sobre empleo, las regulaciones de las categorías profesionales, así como los contratos de trabajo individuales, obedecerán al requisito de igualdad de trato. También representa la eliminación de la discriminación, el principio por el cual se recibirán los mismos ingresos por el mismo trabajo o trabajo equivalente.
- ▶ La concesión de subvenciones por el Estado a las empresas está unida al cumplimiento por éstas de la ley de igualdad de trato
- ▶ Las medidas para acelerar la igualdad real entre los derechos de la mujer y del hombre no suponen la discriminación del sexo contrario.

Anualmente se remitirá un informe al Consejo Nacional sobre el cumplimiento de la ley sobre igualdad de trato y cada cinco años se formulará un informe sobre la condición y el desarrollo del trato igualitario en Austria.

La Ley Constitucional del Trabajo

La ley constitucional del trabajo (BGBl. No. 22/1974 cambiada por última vez por la BGBl. No. 14/2000) obliga a los órganos administrativos, colectivos, partes contratantes y partes en acuerdos de empleo. Los párrafos siguientes tratan sobre medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres:

- ▶ § 69: La ley constitucional del trabajo prevé los mecanismos de un comité de la mujer en el comité de empresa, el cual, puede debatir y apoyar medidas operativas para el trato igualitario, promoción de la mujer y la conciliación de la vida familiar y laboral, y pone la piedra angular de los acuerdos de empleo para la promoción de la igualdad de oportunidades.
- ▶ § 97: Desde 1992 están operativos los programas para la promoción de la igualdad de oportunidades, que establecen medidas para la promoción profesional de la mujer así como para una mejor conciliación de su vida familiar y profesional mediante acuerdos voluntarios de empleo entre el empresario y el comité de empresa.
- ▶ § 92b: Desde 1998 el comité de empresa tiene derechos adicionales de consulta. Los empresarios deben discutir con el comité de empresa el tema de la promoción de la igualdad de oportunidades. El comité de empresa tiene derecho a formular sugerencias en estas cuestiones y pedir medidas. Los empresarios están obligados a estudiar con el comité de empresa sus sugerencias y peticiones.

Los Convenios Colectivos

La adhesión obligatoria de la industria y, por lo tanto de todo un sector completo a un programa para la promoción de la igualdad de oportunidades tendrá éxito sólo si se recoge ésta en los convenios colectivos de los afiliados/as del sector privado a la seguridad social. Los contenidos de la legislación son menos exigentes que su alcance.

Leyes de igualdad de trato (Sector público)

Desde 1993 y 1994 respectivamente, las leyes sobre la igualdad de trato de la federación, territoriales y municipales se aplican en la Administración. A diferencia del sector privado, no sólo se requiere el trato igualitario, sino también la promoción de la mujer en las empresas públicas federales debido a la ley federal de trato igualitario.

Casos Austriacos

Mercado de trabajo /cualificación	Escuela de invierno para cáñamo y lino, Carinthia	El proyecto de Carinthia pretende usar los recursos domésticos naturales y la creación de empleo en el área rural
Mercado de trabajo /cualificación	Observatorio	El proyecto de la red de comités consultivos de la mujer y la niña austriaca, en cooperación con grupos de trabajo de los países miembros, Francia, Países Bajos, Italia y España, usa el mainstreaming de género como estrategia para reducir la diferencia de ingresos.
Mercado de trabajo /cualificación/promoción de la mujer	Servicio de Granjeras, Austria Septentrional	Granjeras de la región de Steyr/Kirchdorf unidas en una asociación con sede en Kremsmünster y que ofrecen sus productos y servicios a través de la asociación
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer	Socio-economía regional como una oportunidad para las mujeres (ESF, EQUAL)	Se pretende, en la región de Steyr/Kirchdorf, de garantizar los empleos en la socio-economía de forma duradera.
Mercado de trabajo /cualificación/promoción De la mujer	AURORA, Austria Septentrional	El Frauenstiftung Steyr ha desarrollado esta cualificación como iniciativa para el establecimiento de pequeños negocios para mujeres desempleadas en el marco de la iniciativa de la Comunidad Europea de Nuevas Oportunidades para las Mujeres (NOW) en la región de Steyr/Kirchdorf (1995-1998). ¹
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer	WIB – Trabajo en Equilibrio, Baja Austria y Styria	WIB – Trabajo en equilibrio se dedica al tema de la igualdad de oportunidades en las empresas y se fundamenta en el incremento de la satisfacción de las mujeres en el trabajo en las empresas filiales, así como en el incremento del número de mujeres en el ámbito de la especialización laboral y en puestos de dirección media
Mercado de trabajo /cualificación/promoción	FundT – Mujeres y Tecnología	FundT ofrece un servicio de asesoramiento como apoyo a la implementación de todas las políticas y acciones de género en

¹ www.frauenstiftung.at.

Para la mujer		tres empresas austriacas, así como en una plataforma de comunicación en Internet.
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer	WoMen - Igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (ESF, EQUAL)	WoMen está dirigido a mujeres tirolesas, que quieren volver a entrar en el mercado de trabajo o a aquellas que planean un cambio de profesión. Las oportunidades de las mujeres dentro de la tecnología de la información están mejorando gracias a cualificaciones específicas y a acuerdos previos.
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer	FIT - Mujeres y tecnología en la Kepler University Linz	Mujeres y tecnología es una ambiciosa iniciativa austriaca para el asesoramiento en el estudio y la orientación profesional de alumnas en el ámbito tecnológico
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer	Tutoría regional para las mujeres de la Baja Austria	El bajo Frauenreferat austriaco ha adaptado un modelo tutorial para mujeres a los requisitos regionales en la Baja Austria
Mercado de trabajo /cualificación/promoción Para la mujer / Desarrollo regional	Nowa - Red de formación profesional	Los municipios miembros de la región cooperan con la asociación no-partidista y sin ánimo de lucro "Iniciativa económica y de capacidad regional del Graz y su entorno", activa en la búsqueda de posibilidades de empleo e instrucción de las mujeres. La ocupación de la mujer está conectada explícitamente a las nuevas tecnologías. La cualificación de la mujer va paralela a las necesidades de las empresas de la región.
Movilidad	GmoaBus Burgenland Poettsching,	El desarrollo del sistema de transporte suburbano GmoaBus Pöttsching beneficia a las personas con movilidad reducida. Personas sin vehículo de clase turista - sobre todo niños/as, madres y ancianos/as- se lleva a cabo desde Septiembre de 2000.
Sistema de Planificación	Guía de puntos a considerar para la producción de leyes de gobierno del estado federal en la Austria Septentrional	Se realizará una evaluación crítica , adoptando el enfoque del mainstreaming de género, de todas las leyes, regulaciones y otras legislaciones del gobierno del estado federal en el Austria Septentrional ,

Desarrollo regional	Carta de datos sobre el género	El grupo de trabajo desarrolla la carta de datos sobre el género como un instrumento para sensibilizar contra las discriminaciones relevantes durante los procesos de desarrollo regional
Desarrollo regional	JUST GEM, Styria (ESF, EQUAL)	Desarrollo y conversión de proyectos regionales piloto para la implementación del mainstreaming de género en el mercado del trabajo y en las organizaciones y empresas política y regionalmente relevantes
Desarrollo regional	GesiR - Desarrollo regional sensible con respecto al género, Baja Austria (ESF, EQUAL)	Uno de los objetivos fundamentales para GesiR es la integración de todas las políticas de género en todos los campos y a todos los niveles en el desarrollo regional de la Baja Austria, a nivel de programa, a nivel organizativo, y a nivel de proyecto, con la contribución de todos los mecanismos y la participación de todos los actores relevantes en un proceso de aprendizaje abierto y creativo.
Desarrollo regional	Bodensee Agenda 21 , habitats, expectativas en la vida, aprovechamiento con sentido de la región	La conferencia internacional de Bodensee con este proyecto quiere proporcionar un modelo Bodensee. La región socia de Vorarlberg será el referente para cuestiones futuras. Se ha creado un taller dentro de la Bodensee Agenda 21 con el tema "Percepción del espacio- ¿Como vemos la región de Bodensee?"
Desarrollo regional sensibilización	<u>Planificación de un juego en la ciudad basado en el género, Viena</u>	La historia se juega en la cultivadisima ciudad. Un centro comercial se va a ampliar, sin embargo dejará el área con solo unas escasas zonas verdes y amenaza a la cercana calle de las tiendas con la muerte del comercio. Sobre esta base, se puede jugar con ejemplos del papel de los políticos, proyectistas y ciudadanos/as .También es posible deslizarse dentro de un personaje del sexo contrario. Todos los jugadores están activos al mismo tiempo e intentan llevar a cabo sus propios intereses. Una meta es encontrar tipos de soluciones comunes. Los jugadores obtienen experiencias en vivo sobre la igualdad de oportunidades

sensibilización	CHIRON, Austria Septentrional	CHIRON es un proyecto de sensibilización en cuestiones de género, que analiza y suaviza los (normalmente rígidos) roles de género en las zonas rurales. Esta sensibilización encuentra estructuras muy útiles en el proceso actual de la Agenda 21
sensibilización	Genderbus (bus del género), Austria Septentrional	Un autobús informativo lleva a cabo un trabajo preparatorio sobre la igualdad de oportunidades en el Austria Septentrional
sensibilización	WOMENT!, Graz (Capital Europea de la Cultura 2003)	WOMENT! Hace visible la historia de la mujer y media en diez producciones de ocho compañeras de red sobre el conocimiento interior de las mujeres en, de y del entorno de Graz. Con ocasión de Graz 2003, se alabó la historia y los logros de las mujeres y de grupos de estas en 23 lugares.
sensibilización	„Mercado de trabajo extendido- integración mediante el trabajo“ (ESF, EQUAL)	Este departamento intenta discutir y aplicar el mainstreaming de género de forma práctica. En el contexto del grupo de trabajo se discuten temas interesantes. Se creó un catálogo de datos. Además todos pueden discutir a través del foro del sobre el mainstreaming en Internet. Las cuestiones se intercambian a intervalos regulares. Las contribuciones más interesantes son recogidas y preparadas adecuadamente
sensibilización Establecer redes	Chancengleich=Chancenreich, Austria Septentrional	The FrauenTrainingsZentrum Rohrbach mantiene 30 reuniones cada año sobre igualdad de oportunidades en Austria Septentrional. Ya en la plataforma del proyecto en el contexto de GEMMA- el mainstreaming de género significa todo- se estableció una red regional que enlaza este foro con el Frauen TrainingsZentrum Rohrbach.
Establecer redes	Centro de encuentro NOREIA – un centro para el desarrollo regional	El centro de encuentro NOREIA quiere contribuir al desarrollo de la región de Hermagor. Hace énfasis en las mujeres, la familia, la cultura y la ecología.

2.2 PORTUGAL

La Constitución de la República Portuguesa

- Promover la igualdad entre hombres y mujeres es una responsabilidad básica del Estado – Art. 9,h)
- Nadie podrá ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, o privado de algún derecho o eximido de deber alguno, por razones de (...) sexo (...) - Art. 13 no. 2.
- Todos tendrán derecho al desarrollo de la personalidad, a la capacidad civil, a la ciudadanía, (...) a la imagen, a la intimidad de la vida privada y familiar y a la protección legal contra cualquier forma de discriminación – Art. 26, no1
- Todos tendrán derecho a constituir una familia y a contraer matrimonio en condiciones de igualdad plena –Art. 36, no. 1
- Los cónyuges tendrán los mismos derechos y deberes en cuanto a capacidad civil y al mantenimiento y la educación de los hijos – Art.36, no.3
- Todos tendrán derecho al trabajo –Art.58, no. 1
- Para asegurar el derecho al trabajo, es deber del estado promover (...) la igualdad de oportunidades en la elección de una profesión o tipo de trabajo, y proveer de las condiciones para asegurar que el acceso a cualquier cargo, trabajo o categoría profesional no sea vedada o limitada en función del sexo – Art. 58 no. 2 b)
- Todos los trabajadores, sin distinción de (...) sexo tienen derecho a (...) la organización de su trabajo en condiciones socialmente dignas, de forma que facilite la realización personal y le permita conciliar la actividad profesional con la vida familiar –Art. 59 no. 1 b)
- La familia, como elemento fundamental de la sociedad, tiene el derecho de ser protegida por la sociedad y el Estado y de que estos creen las condiciones que permitan la realización personal de sus miembros – Art. 67 no.1
- Los padres tienen derecho a ser protegidos por la sociedad y el Estado en el desarrollo de su insustituible función en relación a sus hijos, en particular en lo que concierne a su educación, con garantías para su realización profesional y para su participación en la vida cívica del país – Art.68, no. 1
- La Maternidad y la Paternidad constituyen valores sociales importantes _ Art. 68, no. 2
- Las mujeres tienen derecho a una especial protección durante el embarazo y el posparto, y las mujeres trabajadoras tienen derecho a la baja laboral durante un periodo adecuado sin pérdida de remuneración u otros privilegios –Art. 68, no. 3
- La ley regulará la atribución de un periodo adecuado de baja laboral a las madres y padres, de acuerdo con los intereses del niño y las necesidades de la unidad familiar.

Decreto-Ley núm. 392/79, de 20 de septiembre de 1979

Por el que se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en materia de oportunidades y de trato en el trabajo y en el empleo.



- Derecho a la ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo, ya sea directa o indirecta, es decir, por referencia al estado civil o a la situación familiar, no siendo consideradas como discriminatorias las disposiciones de carácter temporal que establezcan una preferencia en razón de sexo, impuesta por la necesidad de corregir una desigualdad de facto, así como las medidas diseñadas para proteger la maternidad en cuanto a valor social –Art. 4, nos. 1 y 2
- Derecho al acceso igualitario a cualquier tipo de empleo, profesión o trabajo – Art. 4, no. 1
- Derecho a la igualdad en todos los temas que conciernen a cada forma y nivel de formación profesional –Art. 6
- Derecho a que los anuncios de oferta de empleo y otras formas de publicidad ligadas a la preselección y la contratación, no contengan, directa o indirectamente, ninguna restricción, especificación o preferencia basada en el sexo-Art. 7, no. 1
- Derecho a que la contratación para cualquier puesto de trabajo se haga exclusivamente con base a criterios objetivos; no siendo permitida la formulación de exigencias físicas que no tengan relación con la profesión o con las condiciones de su ejercicio- Art. 7, no. 2
- Derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo igual o un trabajo de igual valor, prestado a la misma entidad patronal –Art. 9, no. 1
- Derecho de igualdad a desempeñar una carrera profesional, que permita obtener el nivel jerárquico más elevado de la profesión, así como la ocupación de puestos de dirección y el cambio de carrera profesional – Art.10. nos. 1 y 2
- Se prohíbe a la entidad patronal despedir, aplicar sanciones o perjudicar de forma alguna, a las trabajadoras y trabajadores por motivos de reclamaciones y alegatos sobre la existencia de discriminación; y la aplicación de cualquier sanción durante el periodo de un año tras la fecha de la reclamación por discriminación, se presumirá abusiva hasta ser probado lo contrario

Quedan nulas y sin efecto las disposiciones de los instrumentos de regulación colectiva:

- i. Cuando se establezcan profesiones y categorías profesionales que se destinen específicamente a personal femenino o a personal masculino, después de lo cual, tales disposiciones, serán sustituidas por otras que incluyan ambos sexos-Art. 12, no.1
- ii. Cuando se establezcan para las mismas categorías profesionales o para categorías profesionales equivalentes (en este caso, cuando la descripción de las respectivas funciones correspondan a un trabajo igual o de igual valor) remuneraciones inferiores para las mujeres, en consecuencia, las mujeres tendrán derecho a ver su remuneración sustituida por aquella pagada a los hombres – Art. 12, nos. 2 y 3
- iii. Cuando se establezcan remuneraciones diferentes para los aprendices de sexo femenino en relación al mismo grado de aprendizaje, medido en términos del tiempo empleado, éstas pasarán a recibir la remuneración correspondiente a los aprendices masculinos sustituyendo la anterior disposición que será considerada nula de pleno derecho.-Art. 13, nos 1 y 2

- Este decreto-ley revoca todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al libre acceso de las mujeres a cualquier forma de empleo, profesión o puesto de trabajo, incluyendo aquellas que se refieran a criterios de selección, cualquiera que sea el sector o ramo de actividad y a cualquier nivel de la jerarquía profesional- Art. 23, no.1

Decreto-Ley no. 426/88, de 18 de Noviembre de 1988

Regula el régimen de igualdad de trato en el trabajo para hombres y mujeres en el ámbito de la administración pública

- Derecho a la ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo, ya sea directa o indirecta, es decir relacionada con el estado civil o la situación familiar, no siendo consideradas como discriminatorias las disposiciones de carácter temporal que establezcan una preferencia en razón de sexo, impuesta por la necesidad de corregir una desigualdad de hecho, así como las medidas diseñadas para proteger la maternidad como valor social –Art. 4, nos. 1 y 2
- Derecho a la igualdad de condiciones en relación al trabajo, a la orientación y a la formación profesional – Art. 4, no. 3
- Derecho a la igualdad en el acceso al ejercicio de cualquier función pública o empleo – Art. 5
- Derecho a la igual remuneración por igual trabajo o de valor igual – Art. 6, no. 1
- Derecho a la igualdad para desenvolver una carrera profesional, que permita obtener el nivel jerárquico más elevado de la profesión, así como la ocupación de puestos de dirección y el cambio de carrera profesional – Art, 7, nos. 1 y 2.
- Derecho a que los avisos de los concursos relativos al ingreso y acceso a la Administración Pública, anuncios de empleo y otras formas de publicidad relacionadas con la preselección y el ingreso no contengan, directa o indirectamente, ninguna restricción, especificación o preferencia basada en el género- Art. 9, no.1
- Derecho a que la contratación se haga exclusivamente con base a criterios objetivos; no debiendo contener exigencias físicas que no tengan relación con la profesión o con las condiciones de su ejercicio –Art.9, no.2
- Se prohíbe a cualquier entidad patronal tomar acciones disciplinarias, aplicar sanciones o perjudicar en modo alguno a trabajadores o trabajadoras por motivo de haber reclamado, apelado o aportar pruebas, alegando existencia de discriminación; los dirigentes o trabajadores/as cuyas acciones hayan sido juzgadas discriminatorias serán objeto de procedimientos disciplinarios –Art. 12, nos. 1 y 2

Ley no.4/84, de 5 de abril de 1984, modificada por el Decreto-ley no. 70/2000, de 4 de Mayo, y disposiciones que lo desarrollan, Decretos-Ley no 77/2000, de 9 de Mayo de 2000, y 230/2000, de 23 de septiembre de 2000.

Protección de la maternidad y la paternidad

Derechos principales de los que gozan madres y padres trabajadores



- Derecho a la baja por maternidad y a la baja por paternidad
- Derecho a ausentarse del trabajo para amamantar al niño/a hasta que cumpla el año
- Derecho de baja laboral en el caso de adopción de un menor por debajo de la edad de 15 años
- Derecho a baja laboral parental o baja laboral especial a fin de cuidar de los propios hijos o equivalentes que no superen los seis años de edad
- Derecho a jornada laboral a tiempo parcial o a horarios flexibles

- El derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a los propios hijos/as o equivalentes menores de 10 años. Estos términos, se aplican, independientemente de la edad, a los niños con minusvalías
- El derecho de ausentarse del trabajo para cuidar de los propios hijos/as de más de diez años, en caso de enfermedad
- El derecho de ausentarse del trabajo para cuidar de los propios/as hijos/as discapacitados o enfermos crónicos
- El derecho a ausentarse del trabajo para proveer de apoyo especial a los hijos/as adolescentes

Derechos principales en relación al ciclo biológico consecuencia de la maternidad de las trabajadoras embarazadas o madres trabajadoras

- Derecho a ausentarse del trabajo para acudir a las citas con el ginecólogo y a las sesiones de preparación al parto
- Derecho a condiciones de seguridad y salud especiales en el lugar de trabajo
- Derecho a ser eximida del trabajo nocturno
- Derecho a un periodo mínimo de baja por maternidad
- Derecho a ausentarse del trabajo para amamantar
- Derecho de ser protegidas del despido para trabajadoras que estén embarazadas, estén dentro de los 98 días posteriores al parto o estén amamantando

Derecho de los padres:

- Derecho al pago de ventajas o a la remuneración por los 5 días de trabajo de la baja por paternidad
- Derecho al pago de ventajas o a la remuneración por los 15 primeros días de baja por paternidad

Ley no.105/97, de 13 de Septiembre de 1997

Garantiza el derecho a la igualdad de trato en el trabajo y en el empleo.

Innovaciones introducidas por esta ley:

1. Definición legal del Concepto de Discriminación Indirecta:
Existe discriminación indirecta siempre que una medida, criterio o práctica, en apariencia neutral, ponga a personas de un sexo en una desventaja particular, es decir, por referencia a su estado civil o familiar, y lo mismo no se justifique objetivamente por una razón o condición no relacionada con el sexo.

2. El Nuevo Papel de los Sindicatos
Los sindicatos que representen a trabajadores que estén al servicio de un empleador que no respete el derecho a la igualdad de trato deberán llevar los procedimientos que intenten probar la existencia de cualquier práctica discriminatoria ante los juzgados competentes; Los sindicatos pueden intervenir como acusación particular en los

procedimientos por ofensas relacionadas con el género, resultando en consecuencia exentos del pago de costas judiciales y honorarios

3. Extensión de las situaciones donde la carga de la prueba se invierte
En dichos procedimientos judiciales la carga de la prueba que demuestra que no existen prácticas basadas en la discriminación de género deberá corresponder al empleador.
4. Deberes de los empleadores
Todos los empleadores públicos y privados deben conservar los expedientes de todos las contrataciones hechas en los últimos cinco años; tales expedientes contendrán particularmente los siguientes elementos desagregados por género:
 - Ofertas reales de trabajo que hayan sido enviadas
 - Avisos anunciando vacantes
 - El número de solicitudes de empleo presentadas para la evaluación del currículum
 - El número de solicitantes de empleo que tomaron parte en las entrevistas de preselección
 - El número de aspirantes esperando para incorporarse
 - Los resultados de las pruebas de admisión o selección
 - Balances sociales (cuando sea obligatorio bajo los términos de la Ley no 141/85, de 14 de Noviembre de 1985) que contengan datos que permitan comprobar la posible existencia de discriminación contra un sexo en el trabajo y el empleo

5. Prácticas Discriminatorias

La existencia de una práctica discriminatoria se evidencia particularmente por el hecho de que el porcentaje de miembros de un sexo en un servicio de una empresa determinada es substancialmente más alto en comparación con él de los miembros del mismo sexo en dicho sector de actividad en su conjunto.

Ley no. 9/2001, de 21 de mayo de 2001

Consolida los mecanismos de supervisión y sanciones contra prácticas de trabajo discriminatorias

1 -Intervención por la Inspección-General del trabajo (IGT)

La Inspección General del Trabajo investigará la existencia de practicas de trabajo discriminatorias, en cualquier momento, bajo propia apreciación, o cuando le sea solicitado intervenir por un cuerpo apropiado, en un plazo de tiempo que no excederá de 30 días;

Las inspecciones basadas en las opiniones de la Comisión para la igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) pueden incluir expertos de la CITE. En los demás casos, la Inspección General del Trabajo informará a la CITE de los resultados de su inspección en el plazo de 60 días

2 -Opiniones de la Comisión para la igualdad en trabajo y el empleo (CITE)

Las opiniones de la CITE, que confirmen o indiquen la existencia de practicas laborales discriminatorias serán inmediatamente comunicadas a la Inspección General del trabajo a efectos de la intervención anteriormente mencionada.

Ley No. 10/2001, de 21 de mayo de 2001

Instituye un informe anual de la igualdad de género:

1 -El Gobierno, al final de cada año parlamentario, enviará un informe a la Asamblea de la República sobre el progreso de la igualdad de género en el trabajo, en el empleo y en la formación profesional.

2 -El informe incluirá la información siguiente con respecto a la conformidad con la legislación: los recursos humanos implicados, las inspecciones llevadas a cabo, los criterios correspondientes que se aplicaron, el número de quejas formuladas, la distribución geográfica y los sectores y áreas económicas afectadas

Sanciones relacionadas con el Mundo Laboral Aplicables al Tema de la Discriminación basada en el Género

Cualquier práctica discriminatoria, directa o indirecta, basada en el género, constituye un delito grave y será castigada con multas, las cuales, dependiendo de la magnitud del asunto en cuestión y del grado de culpabilidad pueden ir desde 399.04 a 7,232.57 euros.

El incumplimiento de las reglas y normas establecidas por la Ley de Protección de la Maternidad y la Paternidad también se considera delito grave

El incumplimiento del deber de conservar los expedientes de empleo se considera un delito menor y se castiga con multas que dependiendo de la magnitud del asunto en cuestión y del grado de culpabilidad, pueden ir desde 99,76 a 1,147.24 euros

Los siguientes delitos se consideran delitos muy graves y son castigados con multas que, dependiendo de la magnitud del asunto en cuestión y del grado de culpabilidad, pueden ir desde 1.496,39 a 44.891,81 euros:

- evitar que una mujer consiga acceder a cualquier tipo de empleo, de profesión o trabajo
- el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de asegurar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los trabajadores y las trabajadoras en lo referente a cada nivel y formato de la formación profesional.
- la publicidad de las ofertas de empleo y demás formas de publicidad relacionadas con la preselección y el reclutamiento que, directa o indirectamente, contengan cualquier restricción, especificación o preferencia basada en el género.
- La contratación para cualquier tipo de trabajo de manera que no se base exclusivamente en criterios objetivos; por otra parte, no se permitirá formular requisitos físicos que no estén relacionados con la profesión en cuestión o con las condiciones bajo las cuales se ejerce.
- el incumplimiento por parte del empleador del deber de asegurar que los trabajadores y las trabajadoras gocen de igual remuneración para un trabajo igual o de igual valor y que se realiza para el mismo empleador.

- el incumplimiento por parte del empleador del deber de asegurar que los trabajadores y las trabajadoras persigan una carrera profesional que les permita obtener el nivel jerárquico más alto en sus profesiones bajo las mismas condiciones, incluyendo la capacidad de ocupar puestos de dirección y cambiar sus carreras profesionales;
- el despido, la imposición de sanciones o cualquier práctica que perjudique a los trabajadores o trabajadoras por haberse quejado y alegado la existencia de discriminación;
- violación del derecho a la baja de maternidad;
- el incumplimiento de las reglas rigen en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que acaben de dar a luz o estén amamantando;
- En prácticamente cada situación, las cuantías que anteceden son aplicables en el caso individual de cada trabajador o trabajadora en perjuicio de los cuales la infracción haya sido cometida.

2.3 ESPAÑA

Constitución Española

Artículo 9.2.: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 10: Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 53: Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2.c Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados por motivo alguno, incluido el sexo.

Artículo 17.1: Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de sexo.

Artículo 22.4: Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24.2: Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 28: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario.

Artículo 96: Las decisiones del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables de cualquier tipo, incluidas explícitamente las discriminaciones por razón de sexo, se considerarán infracciones muy graves.

En cada una de ellas se incluyen actuaciones concretas a llevar a cabo, así como la colaboración entre los diferentes agentes que puedan estar implicados en su puesta en marcha: administraciones públicas, agentes sociales, ONG`s, y la sociedad en general.

Legislación autonómica

III Plan para la Igualdad de Oportunidades (1999-2003)

Este es el marco que aglutina todas las actuaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades, y que están vinculadas al nuevo contexto internacional (Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas) y las políticas europeas (IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UE). Los objetivos son los siguientes:

- Transversalidad: Promocionar la igualdad de oportunidades en las políticas generales del Gobierno de Castilla-La Mancha.
- Autonomía: Fomentar el empleo y la iniciativa empresarial entre las mujeres.
- Desarrollo: Favorecer la participación de las mujeres en desarrollo rural
- Calidad: Mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Igualdad: Incidir en los cambios de actitud para superar los estereotipos que perpetúan la discriminación.
- Corresponsabilidad: Compartir las responsabilidades familiares.
- Seguridad: Luchar contra la violencia contra las mujeres.
- Espacio: Fomentar un modelo nuevo de entorno habitable.
- Participación: Promover la participación social y política de las mujeres.
- Solidaridad: Favorecer la cooperación internacional promoviendo el enfoque integrado de género.

Igualdad de Oportunidades en Castilla-La Mancha

IV PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PIOM) 2003-2006

Fue aprobado el 7 de marzo de 2003 por el Consejo de Ministros. Su fin es el de introducir la igualdad de género en todas las políticas de intervención, así como impulsar el avance de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que su presencia se muestra todavía, insuficiente; para ello se han tenido en cuenta:

- Las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres
- Los compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres
- Recomendaciones emanadas de diversos Organismos Internacionales
- Conclusiones de la evaluación del III PIOM
- Aportaciones y sugerencias de los diferentes departamentos ministeriales
- Aportaciones y sugerencias de los Agentes Sociales y ONG's

Las áreas que vertebran el IV Plan son:

1. introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas
2. vida económica,
3. toma de decisiones,
4. calidad de vida,
5. fomento de la igualdad en la vida civil,
6. valores y actitudes igualitarias,
7. conciliación de la vida familiar y laboral,
8. cooperación



Ley de 22/2002 de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer, a partir del Decreto 252/2003, de 29-07-2003 por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha. Con la finalidad de promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre mujer y hombre en todos los ámbitos de la vida, se crea el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, concebido como un Organismo Autónomo con personalidad jurídica propia, que persigue fundamentalmente:

1. Erradicar la violencia familiar que sufren todavía muchas mujeres en Castilla-La Mancha, y que, en algunos casos, ha producido muertes a manos de los maridos o compañeros, cuidando del exacto cumplimiento de las medidas que recoge la Ley 5/2001, de 17-05-2001, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.
2. Coordinar con las Consejerías las actuaciones transversales que hagan más efectivas las políticas del Gobierno en la consecución de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades de éstas en todos los ámbitos de la vida.
3. Fomentar medidas específicas de empleo que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral y reduzcan el nivel de desempleo que padecen las mujeres, que es el doble que el de los hombres.
4. Favorecer la integración laboral de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, eliminando la desigualdad salarial y acabar con la discriminación de los convenios colectivos que, con demasiada frecuencia, contienen cláusulas discriminatorias para las mujeres en la clasificación de las categorías laborales.
5. Acabar con la cultura tradicional, eminentemente sexista, que impide a las mujeres ocupar espacios de decisión en el ámbito económico y laboral, y con la precariedad de las condiciones de trabajo que sigue afectando mayoritariamente a las mujeres.
6. Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, que permitan a las mujeres su participación como ciudadanas con plenos derechos.
7. Impulsar leyes que favorezcan la democracia paritaria. La democracia real, exige la paridad. Hasta hace muy poco tiempo, los hombres han sido los representantes de las mujeres en todos los órganos de decisión. Para que la representatividad sea fiel reflejo de la sociedad es necesario incrementar la participación de las mujeres en todos los cargos de representación.
8. Erradicar la pobreza y la marginación que sufren las mujeres. Los estudios demuestran que la mayoría de las que viven solas con hijos e hijas a su cargo se hallan, mayoritariamente, en los niveles severos de la pobreza. La situación de necesidad que sufren las mujeres separadas o divorciadas que no reciben la pensión de su cónyuge establecida judicialmente, es otro de los factores de empobrecimiento.
9. Propiciar el acceso de las mujeres a los estudios superiores tradicionalmente realizados por hombres. Aún cuando las mujeres son el 52% aproximado de la población universitaria, este tipo de estudios siguen siendo un espacio ajeno a las mujeres.
10. Promocionar medidas sanitarias específicas para las mujeres.

El Instituto de la Mujer tendrá como fines esenciales:

- a) Conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida.
- b) Prevenir la violencia contra las mujeres así como proteger y asistir a las víctimas y, en especial, velar por el cumplimiento de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas.
- c) Establecer medidas concretas que favorezcan la participación y la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de Castilla-La Mancha.

- d) Eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Castilla-La Mancha.
- e) Promocionar profesionalmente a la mujer castellano manchega.
- f) Actuaciones concretas para la mujer en el medio rural.
- g) Fomentar el asociacionismo entre las mujeres de la Región.

Otra Legislación

Decreto 38/2002, de 12/03/2002, para la aplicación de la Ley 5/2001 de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.

Orden de 18 de marzo de 2003 de la Consejería de Bienestar social de convocatoria del Programa Juntas viajamos para el año 2003.

Ley 22/2002, Resolución de la Orden de 23 de diciembre de 2002 de la Consejería de Bienestar Social de convocatoria de subvenciones a personas físicas y jurídicas, públicas y privadas que desarrollen acciones positivas a favor de la Igualdad de Oportunidades, así como la discriminación entre hombres y mujeres.

Orden de 18 de diciembre de 2002 de la consejería de Bienestar Social de convocatoria de ayudas y subvenciones a ayuntamientos y mancomunidades para la prestación del servicio de Kanguras.

Orden de 18 de diciembre de 2002 de la Consejería de Bienestar Social de la Consejería de Bienestar Social de convocatoria de Ayudas y Subvenciones Públicas destinadas a fomentar la realización de investigaciones y estudios relacionados con la mujer.

Orden de 29 de Octubre de 2002 de la Consejería de Bienestar Social de Ayudas de Solidaridad a las mujeres víctimas de la violencia de domestica.

Orden de 10-09-2002 de la Consejería de Industria y trabajo por la que se regulan ayudas para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de Oportunidades y de trato entre hombres y mujeres (Compartir responsabilidades).

Orden de 09-10-2001, por la que se regula el programa título-aval destinado a mujeres, recogido en el Acuerdo Regional por el empleo Orden de 09-04-2002, de la Consejería de Industria y Trabajo, del Acuerdo Regional por el Empleo, por la que se convocan ayudas para la formalización de contratos indefinidos a mujeres, por empresas, agrupaciones de empresas sin ánimo de lucro.

Los Planes de Igualdad en Andalucía

Hasta la fecha, se han implementado dos Planes Integrales de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres. Ambos planes contienen una serie de medidas diseñadas para conseguir los objetivos que le dan sentido.

I Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1990 – 1992)

Este Plan fue diseñado en su día atendiendo a siete áreas de intervención. Cada área a su vez, contenía una serie de acciones para dar cumplida cuenta de sus objetivos.

OBJETIVOS:

- Avanzar en la garantía jurídica del principio de igualdad
- Fomentar medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo andaluz
- Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres andaluzas
- Sensibilizar a la población en general y a los medios de comunicación social de las situaciones de discriminación en razón del sexo.
- Promover el empleo femenino y de igualdad en las relaciones laborales.
- Aumentar la participación social de las mujeres en Andalucía

ÁREAS:

- Jurídica
- Educación , cultura e investigación
- Salud
- Formación, empleo y relaciones laborales
- Atención social y reparto de responsabilidades
- Sensibilización y comunicación social
- Participación

II Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades. Las Mujeres en Andalucía: Estrategias para Avanzar (1995 – 1997)

Este segundo Plan contempla cuatro ámbitos de actuación, con sus correspondientes objetivos, de los cuales emanan 66 estrategias para avanzar en igualdad².

DESARROLLO DEMOCRÁTICO. OBJETIVOS:

- Difundir la legislación que protege el derecho de igualdad y vigilar la aplicación del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico.
- Ampliar los recursos de información a las mujeres para el mejor ejercicio de sus derechos
- Desarrollar actividades culturales y formativas que amplíen la participación social de las mujeres
- Desarrollar actuaciones de apoyo y formación que ayuden a fortalecer el asociacionismo de mujeres.

² Fuente: "Formación en Igualdad". Programa Libra. Edita Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Trabajo e Industria, Fondo Social Europeo. Colabora: Fondo Formación.

- Sensibilizar a la sociedad de la necesidad de que mujeres y hombres compartan de forma más igualitaria los espacios públicos y privados.
- Fomentar una imagen pública de las mujeres en consonancia a su realidad actual.

DESARROLLO EDUCATIVO Y CULTURAL. OBJETIVOS:

- Desarrollar la investigación y el conocimiento sobre las mujeres, transmitiéndolo a través de la docencia.
- Promover la eliminación de los contenidos discriminatorios en los libros de texto y material didáctico.
- Promover una orientación profesional no sexista, que permita la libre elección de estudios y opciones profesionales de alumnas y alumnos.
- Incluir la educación afectiva y sexual desde una perspectiva no sexista, en los proyectos de centro.

DESARROLLO DEL BIENESTAR SOCIAL. OBJETIVOS:

- Acercar la planificación familiar a mujeres y hombres con dificultad de acceso a la información y a los recursos sanitarios.
- Promover una mayor participación y protagonismo de las mujeres en la atención sanitaria al embarazo, parto y puerperio.
- Mejorar la información de las mujeres sobre la menopausia garantizar una asistencia sanitaria adecuada en esta etapa de la vida
- Desarrollar medidas que permitan detectar precozmente el cáncer de mama y de cuello uterino.
- Contribuir al bienestar de las mujeres impulsando el desarrollo de programas preventivos en materia de salud mental.
- Desarrollar programas dirigidos a mujeres jóvenes embarazadas y establecer ayudas para mujeres con cargas familiares no compartidas.
- Fomentar medidas dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y desarrollar programas de atención a las mujeres afectadas.

DESARROLLO ECONÓMICO. OBJETIVOS:

- Desarrollar programas de información y orientación laboral que amplíen las opciones profesionales de las mujeres.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional ocupacional y organizar actuaciones específicas que disminuyan la segregación laboral por razón de sexo.
- Desarrollar medidas de apoyo al empleo y a la actividad profesional y empresarial femenina.
- Profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad en las relaciones laborales.

Una vez concluido este II Plan, el Gobierno Andaluz aprobó la puesta en marcha del “Plan de Actuación del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres” que tuvo vigencia durante el período 1998 – 1999. Este Plan se marco como objetivos fomentar el cambio de actitud de la población en lo relativo a la violencia y género y potenciar y consolidar los programas de atención a las mujeres víctimas de los malos tratos, así como a sus hijas e hijos.

Las 15 medidas contempladas en este Plan giran en torno a dos bloques:

A. Medidas dirigidas a la población en general:

De sensibilización y prevención

1. Realización de campañas de rechazo social a la violencia contra las mujeres
2. Elaboración de estudios sobre la violencia de género
3. Incremento de las ayudas a las asociaciones y colectivos de mujeres para actuaciones contra la violencia de género.
4. Elaboración de un manual de estilo y tratamiento de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación social.
5. Prevenir la violencia de género, potenciando en el ámbito educativo comportamientos igualitarios y solidarios.
6. Puesta en marcha de programas de reeducación de los maltratadores y de grupos de terapia destinados a hombres con antecedentes de agresiones a mujeres, como complemento a las medidas penales.

B. Medidas dirigidas a las mujeres víctimas de violencia:

De coordinación institucional

1. Elaboración de un procedimiento de coordinación entre los ámbitos sanitario, policial, social y judicial para la atención a las mujeres víctimas de violencia.
2. Diseño y realización de módulos formativos dirigidos a profesionales de los ámbitos sanitario, policial, social y judicial.

De defensa jurídica

3. Puesta en marcha del Servicio de Defensa Legal para mujeres víctimas de violencia, en juicios de faltas o delitos.
4. Creación de un turno de oficio específico para la defensa de las mujeres víctimas de violencia en procesos de separación y divorcio.

De atención a las mujeres y sus hijas e hijos

5. Puesta en marcha del servicio de emergencia 24 horas para mujeres víctimas de violencia
6. Refuerzo de los centros de acogida y extensión de los pisos tutelados a todas las provincias

De ayuda a la salida de los Centros de Acogida

7. Puesta en marcha de un programa de ayudas económicas para mujeres acogidas.
8. Viviendas en alquiler para mujeres a su salida de los centros de acogida.
9. Programa de Formación para el Empleo, con becas/salarios para mujeres de los centros de acogida. (Programa CUALIFICA).

Por su carácter innovador y su eficacia, merece la pena reseñar el Programa de Formación para el Empleo "CUALIFICA", cuyo objetivo es proporcionar a las mujeres de los Centros de Acogida una orientación profesional para facilitar su inserción en el mercado laboral y dotarlas así de independencia y autonomía.

El programa se ha desarrollado en las ocho provincias andaluzas con un itinerario formativo de 900 horas formado por las siguientes acciones:

- Orientación Profesional y Habilidades Sociales: cualificación básica para motivar al grupo.
- Formación específica: Formación Profesional Ocupacional en distintas especialidades, según el perfil de cada alumna, pertenecientes a sectores de actividad demandantes de empleo, para garantizar la inserción de las mujeres al mercado laboral
- Prácticas profesionales: Formación práctica en empresas para que las alumnas validen su aprendizaje en un entorno real de trabajo

A lo largo de este programa la alumna recibe una beca/salario mensual, así como ayudas para el desplazamiento y guardería de sus hijos e hijas.

El gran nivel de inserción laboral de las beneficiarias de este programa (60%), convierte al Programa Cualifica en un método eficaz para la contratación de las alumnas.

El 6 de noviembre del 2.001, el Consejo de Gobierno Andaluz, aprueba el **“Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres”**, que se desarrollará durante el período 2.001 – 2.004 y cuyo objetivo principal es *“eliminar de nuestra sociedad el déficit democrático que supone la propia existencia de la violencia de género. Pues no debemos olvidar que esta lacra tiene una raíz cultural e histórica, basada en las relaciones de poder hombre – mujer, que hace que su erradicación sea una labor ardua y difícil, cuyo final solo será posible con el cambio de valores que propicie la igualdad real entre mujeres y hombres”*.

Este nuevo Plan, articula 20 medidas que giran en torno a tres áreas: Prevención y Sensibilización, Atención a Víctimas y Coordinación Institucional

AREA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

1. Investigaciones que profundicen en las causas de la violencia de género y en sus consecuencias.
2. Realización de campañas de información, sensibilización y concienciación sobre la violencia contra las mujeres.
3. Colaboración con los medios de comunicación en la sensibilización de la sociedad sobre la violencia hacia las mujeres.
4. Concienciación y prevención, en el ámbito educativo, para alertar sobre las causas y efectos de la violencia de género.

ATENCIÓN A LAS MUJERES:

Atención jurídica:

1. Servicio especializado 24 horas de asesoramiento jurídico e intervención inmediata en aquellos casos que lo precisen, para las mujeres que sufren violencia de género.
2. Atención jurídica integral gratuita a través de los Turnos de Oficio especializados de los Colegios de Abogados y Abogadas.
3. Apoyo a las mujeres maltratadas para la obtención de indemnizaciones, en aplicación de la Ley de Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos.
4. Servicio de asesoramiento jurídico y en su caso, sistema de garantía para mujeres víctimas de malos tratos, con especiales dificultades económicas.
5. Diagnóstico y valoración de los malos tratos psíquicos para su consideración en el ámbito judicial.
6. Personación de la Junta de Andalucía en aquellos procedimientos en los que concurren circunstancias especialmente graves.



Atención Social:

7. Consolidación de la red de servicios de atención y acogida a mujeres que han sufrido malos tratos y a sus hijos e hijas.
8. Constitución de un grupo de policía adscrito a la comunidad autónoma andaluza especializado en la atención y protección a las víctimas de la violencia de género.
9. Refuerzo de la atención psicológica a las mujeres víctimas de los malos tratos.
10. Formación para la inserción laboral de las mujeres víctimas de malos tratos.
11. Ampliación del programa de ayudas económicas para las mujeres que salen de las Casas de Acogida
12. Facilitar el acceso a viviendas de promoción pública en alquiler a mujeres víctimas de malos tratos.

COORDINACIÓN INSTITUCIONAL:

13. Constitución de la Comisión Andaluza contra la violencia hacia las mujeres
14. Formación específica para profesionales que atienden a las mujeres víctimas de la violencia de género.
15. Colaborar con las Asociaciones de Mujeres y otros colectivos en acciones que contribuyan a favorecer la igualdad, la prevención y erradicación de la violencia de género.
16. Creación de la Red de Municipios contra la violencia hacia las mujeres.

Legislación

Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. (BOJA nº106, de 30/12/88). LEY DE CREACIÓN DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.

Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer. (BOJA nº 4 de 17/01/89). REGLAMENTO DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.

Decreto 120/1997, de 22 de abril, por el que se modifica el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero. (BOJA nº 49, de 26/04/ 97). CREACIÓN DE LAS DIRECCIONES PROVINCIALES Y MODIFICACION DEL REGLAMENTO.