

The lower half of the page is decorated with large, abstract, overlapping circular shapes in blue and orange. A central orange circle contains the title text.

**INTRODUCCIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA ORIENTACIÓN
LABORAL**

Autora:

Eva Martinez Ambite

Responsable de las áreas laboral y de mujer en Red Acoge

Fecha de impresión:

Diciembre 2006

Observaciones:

Red Acoge autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se cite la fuente.

Nota:

Este documento se ha realizado con financiación de la Obra Social Fundación "la Caixa". Los puntos de vista en el que se exponen reflejan exclusivamente la opinión de Red Acoge



Para más información, por favor contactar:

acoge@redacoge.org

INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORIENTACIÓN LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

La falta de empleo es una de las principales razones sobre la que se asienta la exclusión social de la que son objeto, en la actualidad, un gran número de personas. En nuestro país, esta situación afecta muy especialmente a las mujeres. Son, todavía hoy, protagonistas de una tasa de paro que supera con creces a la de los hombres. La constatación de esta realidad, extensible a otros pueblos de nuestro entorno, ha llevado a la Unión Europea a exigir que el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres esté presente en todas las políticas y actuaciones que se realicen desde los estados miembros.

La adopción de una política de Igualdad de Oportunidades, tanto en el terreno del empleo como en el de la formación, no obedece sólo a una cuestión de justicia social, sino que es un factor de desarrollo económico, estrechamente vinculado a la adecuada gestión de los recursos humanos. La valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano, es decir, de todas las mujeres y hombres, sin que exista exclusión de ningún tipo, contribuye a incrementar la competitividad de las empresas y a situar a nuestro país en posición aventajada dentro del contexto internacional.

La Igualdad de Oportunidades aplicada al empleo supone conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral para hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio. En este marco, **la perspectiva de género** es una herramienta que, aplicada al mundo del empleo, permite conocer los obstáculos a esa participación equilibrada, al tiempo que pone en evidencia los orígenes y las consecuencias de las desigualdades y las discriminaciones laborales, sobre las que se debe intervenir para conseguir una igualdad real.

Sin embargo, incluso habiendo reconocido la necesidad de equilibrar la posición de hombres y mujeres, muchas políticas generales han demostrado cierta incapacidad para erradicar la situación de discriminación que afecta a las mujeres, incluso, cuando se desarrollan en contextos razonablemente favorables. En estos casos, la eficacia de las intervenciones y los efectos positivos que podrían producir, pierden fuerza y capacidad de mejora desde un punto de vista general, debido a la peor situación con que se atienden las necesidades de las mujeres.

Como toda nueva forma de análisis e intervención, la incorporación de las políticas de igualdad de oportunidades en el marco de las políticas generales en los últimos años, ha incorporado tanto a los fundamentos como a la terminología, un racimo de nuevos conceptos que se configuran como criterios y herramientas de reflexión, planificación, decisión y evaluación de las políticas públicas. Nos aporta instrumentos básicos tanto para el análisis como para el

tratamiento de las diferencias sociales entre mujeres y hombres y, por lo tanto, para erradicar los efectos de la discriminación por razón de sexo.

Conocer el significado de estos nuevos conceptos resulta imprescindible para todas aquellas personas que, de una u otra forma, participan en cualquiera de las fases del desarrollo de políticas públicas, desde las primeras instancias de diagnóstico hasta la evaluación de las mismas.

II. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1. TEORÍA SEXO-GÉNERO

A pesar de tener reconocidos los mismos derechos, los hombres y las mujeres son diferentes y se relacionan de forma distinta con la realidad social. Pero no todas las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres pueden ser analizadas de igual manera.

Con el objetivo de examinar adecuadamente el origen de las desigualdades que existen entre las mujeres y los hombres, es necesario manejar dos conceptos: el sexo y el género.

- **El sexo:** Está referido a las **diferencias biológicas** que existen entre los hombres y las mujeres. **Permanece a lo largo del tiempo y existe de forma idéntica** no sólo **en todas las sociedades** humanas sino en muchas de las especies animales. Se trata de una referencia universal.
- **El Género:** Está referido **a la diferencia de roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en una sociedad dada, en un momento dado**. Es la construcción social que se hace de lo masculino y lo femenino y que determina todas las relaciones humanas, en todas las sociedades y culturas. El género **es variable en el tiempo y el espacio**, afecta y determina el comportamiento de las personas a través de la definición de un reparto de roles entre mujeres y hombres que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes. **Como consecuencia de este reparto de roles, aparecen los estereotipos, que no son otra cosa que ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres pueden o no hacer en función de los roles sociales al uso en cada momento**.
- **Las relaciones de género:** Como consecuencia de la diferente posición social que la construcción del género atribuye a mujeres y hombres, se produce una **desigual distribución del poder en un contexto dado**. Por lo tanto las **relaciones entre mujeres y hombres se desarrollan en el marco de ese reparto de poder y subordinación y están desequilibradas; aparece de esta forma el fenómeno de la discriminación por razón de sexo**. La sociedad en la que este desequilibrio en el reparto del poder beneficia a los hombres en perjuicio de los derechos o del libre ejercicio de los derechos de las mujeres, recibe la denominación de Patriarcado.

2. PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO.

Es la herramienta básica para desentrañar la **carga de género**, entendiendo por tal el conjunto de estereotipos que inciden en la definición de una realidad concreta, que condiciona el lugar que ocupan los hombres y las mujeres y ayuda a **reinterpretar** cada una de las situaciones analizadas, considerando las relaciones de género pero sin utilizar ni caer en los estereotipos sexistas existentes.

Se define como el modelo de interpretación de la realidad que tiene en cuenta el hecho de que la organización social sigue un patrón en el cual cada sexo tiene perfectamente definido su espacio, que está estructurada a través de las relaciones de dominio de un sexo, el masculino,

sobre el otro, el femenino y que, basándose en estas relaciones, **visibiliza la desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en cada uno de los ámbitos y esferas de la vida.**

Aplicar la perspectiva de género en el marco de propuestas de intervención social o de desarrollo económico supone:

- Considerar la posición de partida en la que se encuentran tanto los hombres y como las mujeres.
- Analizar las necesidades prácticas y las obligaciones relacionadas con la vida cotidiana y la posición social de mujeres y hombres que pudieran dificultar el acceso y el aprovechamiento de la línea de intervención que se propone.
- Conocer e incorporar los intereses estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente aquellos que pueden contribuir a la mejora de la posición social de las mujeres y a la construcción de una sociedad más igualitaria.

3. MAINSTREAMING / ENFOQUE INTEGRADO DE GENERO O TRASVERSALIDAD

Hablar de mainstreaming es hablar de una estrategia que se desarrolla en las políticas generales pero a la que se llega a partir del desarrollo de las políticas específicas de igualdad de oportunidades. Es por ello que para comprender en toda su dimensión el significado de esta nueva estrategia de intervención, es necesario conocer y manejar los fundamentos, contenidos, ámbitos y fórmulas de **desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades**. Lo definimos como una intervención general, TRASVERSAL que afecta a todas las instituciones, organismos y agentes sociales y con el que se pretende transformar el sistema social actual en una sociedad más igualitaria.

El origen de su utilización se encuentra en el marco internacional de Naciones Unidas, en la III Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi en el año 1985, y posteriormente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1987; pero no es hasta el año 1995 cuando se convierte en un compromiso para el desarrollo de las políticas de igualdad de los Estados, tras la V Conferencia Mundial celebrada en Pekín ese mismo año. La definición dada fue la siguiente:

Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, las políticas y los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y de las experiencias de mujeres y hombres un elemento integrante de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de políticas y programas e todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin de que la mujer y el hombre se beneficien por igual y no perdure la desigualdad¹

III. ANALISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS DIFICULTADES DE ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

Se asiste a lo que podría considerarse como el ocaso del trabajo estable en un contexto de descentralización de las relaciones profesionales e incremento de la relevancia de la pequeña empresa, de crisis de regulación pública, en modo de actuación y de financiación,

¹ Plataforma de Acción, Carta Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beejing, 1995)

determinante tanto de la mercantilización como de la contracción de los servicios colectivos, de mundialización económica y de fuerte competencia internacional.

En nuestras sociedades donde el trabajo asalariado es considerado como un factor de integración social, el desempleo se concibe no solo como un problema económico, sino como un reto sociopolítico, que evidencia una doble crisis: la del empleo y la del Estado Social.

La creciente exclusión de individuos de los circuitos tradicionales de trabajo manifiesta una desigual incidencia social que se hace potencialmente más gravosa para los colectivos de baja cualificación, discapacitados y de alta desestructuración social. Genera procesos de involución económica y exclusión social (descualificación profesional, marginación y degradación de los vínculos sociales básicos), y cuestiona el funcionamiento global del sistema, con consecuencias económicas y sociales quizá aún no suficientemente valoradas.

La recuperación de la actividad económica como mecanismo de inserción laboral está mostrándose doblemente ineficaz, primero, porque los incrementos en el nivel de ocupación son limitados, y segundo, porque acaban trabajando únicamente aquellos grupos laboralmente más preparados y competitivos.

Se identifican como trabajadores/as desfavorecidos/as o de difícil empleabilidad aquellos que, en relación a las condiciones normalmente requeridas por el mercado laboral, presentan una desventaja frente al resto de los trabajadores, consistente en limitaciones que les impiden el desarrollo normal de su actividad laboral. Estas limitaciones, que dependen de factores socio-culturales y económicos e interactúan con las limitaciones funcionales de las personas (OCDE, 1994), no merman, por lo general, la productividad del trabajador en el ejercicio de todas las funciones a realizar, sino que determinan un resultado inferior en el trabajo o una reducción en las posibilidades funcionales del mismo, concretada en una menor productividad y flexibilidad de empleo respecto de los trabajadores considerados normales².

La paulatina incorporación de la mujer al mercado de trabajo, con un incremento notable en los años setenta, ha supuesto una de las transformaciones sociales más importantes experimentadas por nuestro país en los últimos tiempos. El final del siglo XX ha estado marcado por una progresión alcista de la presencia de la mujer en el mercado laboral, de tal modo que, en el periodo que va de 1993 a 2003, la actividad femenina aumenta siete puntos, frente a un solo punto de crecimiento de la actividad masculina. Sin embargo, este mayor acceso al mercado laboral no siempre ha supuesto una mejor situación socioeconómica para las mujeres sino que, muy al contrario, en algunos casos ha venido acompañado de unas condiciones de trabajo abusivas y, sin duda, más precarias que las de sus compañeros de plantilla (salvo en el caso del funcionariado donde el acceso y promoción de hombres y mujeres está regulado y se realiza bajo las mismas condiciones).

El salario recibido, la profesión, la categoría profesional, el tipo de trabajo y su utilidad social son conceptos relacionados con la actividad laboral remunerada que desarrolla cada individuo, y a los que se recurre habitualmente a la hora de establecer la posición social y el reconocimiento o valía de las personas. La mujer no es ajena a ello. Como no lo es al hecho de que gran parte de

² Una persona presenta una productividad normal cuando es capaz de desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades (Haveman et al., 1984).

las relaciones personales que se establecen en nuestra sociedad emanan del ámbito laboral. Los lugares de trabajo se convierten en fuente de relaciones interpersonales: compañeras y compañeros, clientela, actividad sindical..., etcétera. Se intercambia información sobre la actualidad y constituye un lugar de participación social, a la vez que otorga un poder. El poder de la independencia económica que permite mayor autonomía personal, social y mayor autoridad en la toma de decisiones

En el caso de las mujeres, esta tarea se complica doblemente ya que los obstáculos a superar para la incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral se incrementan con factores añadidos y totalmente ajenos a los condicionantes puramente económicos que explican, en cada momento, los índices de población activa. El reconocimiento profesional no siempre está relacionado con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en muchos casos, inciden negativamente circunstancias externas al propio trabajo, derivadas de su vida personal y familiar, así como ciertos estereotipos y prejuicios arraigados en nuestra sociedad que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles.

Desde esta concepción, vamos a analizar desde una perspectiva de género cuales son esos condicionantes socio-culturales y económicos, así como cuales son las déficits o carencias observadas en el plano individual.

CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO. Condicionantes socioeconómicos.

- o DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y PREJUICIOS CULTURALES
- o SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.
- o SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO. TIEMPO DEDICADO Y TIEMPO COTIZADO
- o BRECHA SALARIAL.
- o REDUCCIÓN DE LA INVERSIÓN DE GASTO PÚBLICO EN EL APOYO AL CUIDADO FAMILIAR.
- o TRASVASE DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES
- o LA MUJER INMIGRANTE, LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN LABORAL

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y PREJUICIOS CULTURALES

Históricamente, la maternidad está socialmente ligada al cuidado de las personas dependientes y, por extensión, de todas las personas que conviven en un hogar. De este modo, se acepta como natural la división sexual del trabajo que lleva a la creencia y posterior construcción de esquemas mentales en los que se atribuyen unas actividades a los hombres y otras a las mujeres. Bajo este prisma, el ámbito de actuación de estas últimas se circunscribe al **espacio privado** y, situado frente él, se encuentra el **ámbito público**, donde existe una **participación mayoritariamente masculina** que desarrolla diversas actividades relacionadas con la vida económica, política y social y a quien se le atribuye el llamado trabajo productivo o empleo.

Así a las mujeres reducidas al espacio doméstico, se les asigna los trabajos relacionados con la reproducción, el cuidado y atención de las personas, que **carece de regulación, valor y consideración social convirtiéndose en invisible**, mientras que los hombres se desarrollan en el espacio de lo público, asumen el desarrollo del trabajo de producción de bienes, tiene consideración social y produce bienes y servicios, genera ingresos económicos y determina la posición social de quienes lo desarrollan

Como consecuencia de este reparto de roles se construye el estereotipo de que las mujeres son más idóneas que los hombres para el desempeño del trabajo reproductivo, mientras que los hombres son mejores para el trabajo productivo, así como la interpretación contraria; los hombres no son válidos para el trabajo doméstico y el cuidado de personas y las mujeres no están suficientemente capacitadas para la producción. Es así como se construyen las relaciones de género, cuyo resultado es que las mujeres ocupan un lugar de menor valor respecto del trabajo productivo y sufren una clara discriminación en el mercado laboral, independientemente de cuál sea su situación, su planteamiento de vida, su necesidad o su voluntad.

También en relación a la división sexual y a los diferentes roles atribuidos, se han generado en el mundo empresarial una serie de creencias que actúan como frenos en la inserción laboral femenina y que se traducen en una serie de prejuicios y falsos temores:

- Las mujeres presentan un mayor absentismo laboral
- Tienen poca resistencia física
- Son psíquicamente más débiles.
- Carecen de ambición profesional
- Tienen poca disponibilidad horaria y geográfica.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.

La llegada del modelo de acumulación basado en la «flexibilidad», así como la preeminencia del sector terciario, el aumento del nivel educativo de la población activa —sobre todo de las mujeres— y la incapacidad de generar un nivel de empleo adecuado al crecimiento de la población en edad de trabajar, constituyen los rasgos más destacados. Como consecuencia, la tasa de paro española supera con creces la media europea y en los últimos años se ha asistido a una rápida precarización del empleo, por medio de la proliferación de contratos de trabajo a tiempo determinado, de la facilitación de los despidos y de la extensión de la economía informal (Prieto, 1994; Martín Artiles, 1997).

A pesar del acelerado aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo desde 1985, con una tasa de actividad en permanente crecimiento, según datos de la EPA, las desigualdades de género siguen presentes, desde el momento en que la tasa de actividad femenina es una de las más bajas de la UE y que buena parte del aumento de mujeres activas ha ido directamente a engrosar las filas del paro —con un 52,8% de mujeres dentro de la población en paro y con una tasa de paro femenina de 28,3%, que casi dobla a la masculina (16,1%).

La actual estructura del mercado laboral se caracteriza por seguir un modelo de acumulación basado en la flexibilidad, la segmentación, y la precarización del empleo. Asimismo, en las ramas de actividad caracterizadas por una mayor precariedad laboral la proporción de mujeres es mucho mayor (sobrerrepresentación) con respecto a otras ramas de actividad de menor precariedad.

Pero al margen de la fuerte incidencia de la inactividad y del paro entre las mujeres, los procesos de terciarización han ido acompañados de una fuerte feminización del mercado de trabajo español —sobre todo en los servicios poco cualificados— que ha permitido evidenciar todavía más los procesos de segregación ocupacional que padecen las mujeres. El 63% de las mujeres ocupadas se concentran en seis sectores de actividad (comercio y reparaciones, sanidad y servicios sociales, enseñanza, inmobiliaria y servicios a empresas, hostelería y servicio doméstico), según datos de la EPA de 2004. Se trata, sin lugar a dudas, de sectores de actividad con una fuerte tasa de feminización. Este proceso de segregación horizontal es el resultado de la existencia de actividades consideradas «femeninas» en el imaginario social, en las que mayormente las mujeres prolongan sus habilidades como madres, esposas y cuidadoras, adquiridas a través de la socialización diferencial de género.

Las mujeres trabajadoras se sitúan así en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, en aquellas actividades más precarizadas, menos remuneradas y menos valoradas socialmente, es lo que conocemos como:

SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO. TIEMPO DEDICADO Y TIEMPO COTIZADO

A estas dificultades añadidas que tiene que hacer frente el colectivo femenino para acceder a la esfera laboral, se suma el elevado número de mujeres que elige, o se ve en la obligación de hacerlo, **el trabajo a tiempo parcial, para así poder simultanearlo con el desempeño de las responsabilidades familiares**, algo que en el caso de los hombres suele ocurrir esporádicamente cuando entran o salen del mercado laboral.

Las **consecuencias** inmediatas que se derivan de esta segmentación del mercado de trabajo son, en el caso de las mujeres, mayoritariamente **negativas**: ingresos bajos, acceso limitado a puestos cualificados, menos oportunidades para su desarrollo profesional, inseguridad o insuficiencia económica futura, dado que las cotizaciones son menores...

Conseguir reducir la participación de las mujeres en los empleos a tiempo parcial es una cuestión que no sólo depende del reparto de las tareas domésticas, sino también de los intereses y necesidades de las empresas, así como de las políticas y de la legislación del mercado laboral. Con el fin de contrarrestar esta feminización del trabajo a tiempo parcial que se observa en el conjunto de países de la Unión Europea, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, en su reunión de 16 de febrero de 2004, pide a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades que incorpore una serie de **sugerencias** a seguir por todos los Estados miembros:

- Prevenir contra la tendencia actual a considerar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres como una solución general para conciliar la vida profesional y familiar, puesto que esta solución refuerza el desigual reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y perjudica el equilibrio del mercado laboral.
- Subraya que las formas de trabajo flexible, como el trabajo temporal o el teletrabajo, pueden constituir soluciones para conciliar la vida profesional y personal, únicamente si son elegidas voluntariamente por las propias trabajadoras y se adaptan a su situación e, igualmente, pide que todas las relaciones laborales cuenten con una protección suficiente en términos de legislación social.

BRECHA SALARIAL.

Además de la segregación, otros rasgos que acompañan la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo español son la discriminación salarial (Peinado, 1991) y su sobrerrepresentación en los contratos de trabajo «atípicos» (temporalidad y tiempo parcial), así como en la economía informal (Torns, 1999a). Estos datos dibujan un escenario en el que, según Torns (1998: 42), «la imagen del obrero fordista-taylorista desaparece y va siendo substituida por un empleado de los servicios [...] ese empleado es en su mayoría una empleada que, dado el cambio de género, siempre tiene peores salarios y peores condiciones de trabajo». En consecuencia, no es que la mujer, como grupo subordinado que intenta acceder al mercado de trabajo —al igual que los colectivos de jóvenes y de inmigrantes—, sea reclutada para aquellas ocupaciones más subordinadas, existentes a priori, sino que es el propio mercado de trabajo el que se estructura a partir de las relaciones patriarcales, de manera que tanto las relaciones laborales (contratos a tiempo parcial, temporalidad...), como las condiciones de trabajo (salarios, posibilidades de promoción...) se definen y redefinen constantemente en función del género.

La menor cuantía de los ingresos salariales de las mujeres respecto de los correspondientes a los varones, **-ellas ganan una tercera parte del sueldo que obtienen ellos-**, sigue siendo una de las manifestaciones más persistente de desigualdad laboral por razón de sexo. Las diferencias son más acusadas para quienes trabajan en el sector privado aunque también hay sentencias de los tribunales que penalizan esta actuación en el sector público. Esto se explica por la segregación ocupacional que, como hemos visto anteriormente, se manifiesta en la existencia de sectores feminizados que han tenido tradicionalmente salarios más bajos (un ejemplo es el régimen de empleadas de hogar, o la diferencia entre las categorías de limpiadoras y mozos en el sector público), y en el hecho de que las mujeres ocupen los puestos inferiores dentro de las empresas y, sólo muy excepcionalmente, desempeñen puestos directivos y de toma de decisiones. Asimismo, con la menor aportación de ingresos a la economía familiar por parte de las mujeres, se sigue perpetuando el papel del hombre como mantenedor de la casa, mientras que el trabajo de la mujer se considera, simplemente, como una ayuda o contribución.

La brecha salarial obedece también a la **discontinuidad**, a las **interrupciones de la vida laboral** que realizan las mujeres **para atender al cuidado de personas dependientes**, a la desigual valoración de puestos de trabajo y a la aplicación de **sistemas de clasificación profesional discriminatorios** que esconden una discriminación encubierta, indirecta.

REDUCCIÓN DE LA INVERSIÓN DE GASTO PÚBLICO EN EL APOYO AL CUIDADO FAMILIAR.

Un tercer factor es el incremento de la demanda de servicios clásicos del Estado del bienestar, vinculados a la atención de los niños y al cuidado de las personas adultas dependientes. Este aumento de la demanda choca con la revisión del Estado del bienestar que está teniendo lugar en toda Europa desde los años setenta, a partir de la concienciación sobre los límites del conjunto de prestaciones que han ido asumiendo los poderes públicos y el redescubrimiento de la familia como alternativa menos costosa y más eficaz para atender a las personas que requieren cuidados⁸. Las políticas de ajuste y de contención del gasto público suponen una reducción significativa del gasto social en este tipo de servicios.

En un Estado del bienestar poco desarrollado como el español, basado en un régimen del bienestar profundamente «familista», las actuales tendencias familiarizadoras conllevan

consecuencias mucho más alarmantes para las mujeres españolas, ya que se asiste a una crisis del Estado del bienestar sin que previamente se hayan desarrollado suficientemente las prestaciones sociales. A pesar de que en el Estado del bienestar español las familias nunca han dejado de ser las proveedoras directas de buena parte de los servicios sociales —característico de los países del sur de Europa (Abrahamson, 1995)—, la velocidad de los cambios sociales y económicos mencionados ha transformado profundamente el rol de las mujeres y la estructura familiar de la sociedad española.

TRASVASE DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES

Como consecuencia de todo lo anterior, se produce un nuevo modo de relaciones de género, que es lo que ya se conoce con el término: *Trasvase de desigualdad entre mujeres*. Para analizar este hecho, una de las cuestiones estratégicas es la forma en que la mujer compatibiliza la dedicación al trabajo en el mercado laboral y en el hogar. Contrariamente a las perspectivas optimistas que prevalecen en los años sesenta, en las que se cree que el desarrollo de la actividad femenina y la independencia económica de las mujeres conllevará nuevos repartos de tareas, la distribución de tareas entre hombres y mujeres ha sufrido pocos cambios (Fougeyrollas-Schwebel, 2005).

Mientras las mujeres invierten su tiempo entre familia y trabajo remunerado, con una percepción del tiempo circular, el hombre sigue manteniendo su participación exclusiva en el mercado laboral, alternándolo con los momentos de ocio. La mujer se ve irremediabilmente condenada a realizar una doble jornada, con lógicas de organización incompatibles entre sí, y a padecer el estrés psicológico que esta situación genera, conocida como «doble presencia» (Balbo, 1994). Aunque entre las generaciones más jóvenes y con mayor nivel educativo se observan mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres en la esfera reproductiva y una separación de roles no tan rígida, todavía queda mucho camino por recorrer. Las nuevas generaciones masculinas son conscientes de que deben colaborar en el hogar, pero el problema reside en que esta actitud se limita a ofrecer una «ayuda» puntual, y es la mujer la que señala cuáles son las tareas a desempeñar y cómo deben realizarse. Por lo tanto, a pesar del discurso de que lo «correcto» es romper con la división sexual del trabajo, la práctica cotidiana lo contradice. Diversos estudios sobre usos del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres confirman esta constatación. Por lo tanto, puede concluirse que la mayor participación de la mujer en la esfera productiva en los últimos años supone una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin una paralela reducción de las cargas domésticas.

De ese modo, la transferencia de tareas y de responsabilidades reproductivas se acaba efectuando entre las propias mujeres de la familia y las mujeres en general, trazándose una especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital. Buena parte de las tareas reproductivas son asumidas por las mujeres de más de cuarenta años, ya sea cuidando a sus nietos o a las personas mayores dependientes. Se trata de mujeres que o bien no han trabajado nunca de manera remunerada, o bien están jubiladas, lo que tiene una clara repercusión a su vez, en la utilización posible de su tiempo libre, es decir, que va a afectar negativamente, a su tiempo de ocio/descanso, formación, participación social...

Cuando esto no es posible, crece la demanda de servicios de proximidad ante la dificultad de conciliar ambas «presencias» y la necesidad de responder a las exigencias diarias del trabajo reproductivo. Es en este contexto donde se plantea la mercantilización o externalización de lo que hasta ahora había sido simplemente trabajo no remunerado, por parte de las mujeres trabajadoras de clase media. Entre los sectores de la población con más nivel educativo se asiste

a una nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar y a un nuevo concepto de «calidad de vida», de manera que resulta más práctico y menos conflictivo recurrir al trabajo externo para llevar a cabo las tareas reproductivas, que intentar distribuirlas entre hombres y mujeres dentro de la unidad familiar. De esa manera, el recurso a los servicios de proximidad no contribuye sólo a suavizar la sobrecarga laboral de la mujer, sino también a paliar los conflictos entre la pareja y mantener la cohesión familiar.

LA MUJER INMIGRANTE, LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Desde una perspectiva de género y partiendo de un «contexto de recepción» basado en un mercado de trabajo profundamente segmentado por razón de la etnia, donde las mujeres son relegadas a determinadas actividades y categorías profesionales (segregación horizontal y vertical) y con una fuerte demanda de fuerza de trabajo para llevar a cabo las tareas de la reproducción social, la mujer inmigrante es triplemente discriminada en el mercado de trabajo, resultado de la articulación de los procesos de discriminación por razón de clase, género y etnia (Morokvasic, 1984; Boyd, 1984). Esta triple discriminación sitúa a la mujer inmigrante en aquellos «nichos laborales» que la mujer autóctona rechaza por ser emblemáticos de la discriminación de género, reforzándose todavía más la repartición sexuada de la ocupación y las desigualdades de clase y de etnia .

La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de la mujer inmigrante permite constatar que, a pesar que el conjunto de la población inmigrante extracomunitaria padece la «etnoestratificación» del mercado de trabajo, el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes y son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico. Por otro lado, de la comparación de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres autóctonas se desprende que, si bien ambos colectivos son discriminados en el mercado de trabajo por razón de su género, las trabajadoras inmigrantes padecen la segregación ocupacional de manera más acuciante, ubicándose mayormente en aquellas actividades «femeninas» socialmente más desvalorizadas, mal pagadas y con una fuerte connotación «servil»: el servicio doméstico. Ello no significa que las mujeres autóctonas no estén presentes en los servicios de proximidad, sino tan solo que la concentración de trabajadoras inmigrantes en estas actividades es mucho mayor, en términos relativos, que la de mujeres autóctonas.

Los servicios de proximidad son actividades intensivas en fuerza de trabajo, poco productivas y poco rentables, con costes laborales muy elevados. Desde una lógica meramente productivista, ciega al enorme valor social de estas tareas, los obstáculos inherentes a su mercantilización favorecen la ocupación de los grupos excluidos del mercado de trabajo —léase mujeres e inmigrantes—, bajo formas de ocupación atípicas (contratos temporales, contratos a tiempo parcial...), con un salario reducido, un fuerte desprestigio social e impregnadas de referentes doméstico-serviles.

Así se establece una nueva relación de género en la que la mujer inmigrante trabajadora es recibida en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, en base a que su condición de mujer le confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Por su doble condición de inmigrante procedente de países pobres y, además, mujer, se le supone un bagaje cultural similar, profundamente desvalorizado, que contrapone su carácter «tradicional» y «subdesarrollado», definido a partir de estereotipos como la «docilidad», la «paciencia» y la «subordinación», al de la mujer occidental, más moderna

y emancipada). Es justamente la falta de reconocimiento de las cualificaciones que requieren muchas de estas actividades —especialmente las no vinculadas al cuidado de las personas— lo que impide su profesionalización y dificulta que las trabajadoras de estos servicios sean consideradas «profesionales que prestan servicios» y no meras «servidoras» .

De ese modo, el empleo de mujeres inmigrantes extracomunitarias en los servicios de proximidad permite identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres, por lo que se enmascara el mito del «nuevo igualitarismo dentro de la pareja» y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y del empleo remunerado.

DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL A LOS/LAS TRABAJADORES/AS INMIGRANTES

Además de estos factores estructurales del mercado de trabajo, hemos de analizar también otros factores que inciden en el contexto, y que son especialmente significativos para la población inmigrante; como son los factores institucionales. Con ello nos referimos, a las actitudes de los gobiernos receptores, incluido por supuesto el nuestro, hacia la inmigración y las medidas legales adoptadas (Portes y Böröcz, 1992) para su incorporación al mercado laboral nacional. Este factor es un eje esencial del contexto, en tanto que determina y condiciona las oportunidades vitales de las personas inmigrantes. Desde el ámbito legal se define como el «campo de posibilidades» de la inserción de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo, proceso denominado «discriminación institucional» (Cachón, 1995). Por el simple hecho de ser extranjero/a (no comunitario) las posiciones que pueden ocuparse en el mercado de trabajo están determinadas negativamente, ya sea porque el «marco institucional» fija el campo de no-circulación de la fuerza de trabajo inmigrante -a través del recurso a la situación nacional de empleo- o bien porque el Estado ratifica lo que el mercado ya ha fijado como campo de oportunidades laborales de los inmigrantes -a través de los contingentes. Es así como la política migratoria favorece la reclusión de los trabajadores extranjeros en unos sectores de actividad determinados, caracterizados por presentar las peores condiciones de trabajo, contribuyendo a la flexibilización y a la etnoestratificación del mercado de trabajo.

Igualmente nos parece importante, en este análisis, mencionar cómo el «marco institucional de la discriminación» actúa de distinta manera según se trate de hombres inmigrantes o de mujeres inmigrantes, en conjunción con factores propios de las relaciones de género y con la existencia de un mercado de trabajo claramente sexuado. Uno de los efectos más destacados es el trasvase de desigualdades entre mujeres (Parella Rubio, 2000).

Otro aspecto destacado en el análisis de los factores institucionales es el de la proliferación de estructuras públicas y privadas que operan en la inserción laboral de las personas inmigrantes. En general estas estructuras funcionan en un marco de fragmentación y de manera descoordinada, con lo que se diluye el impacto inicialmente previsible del total de los esfuerzos y recursos aplicados. Las potencialidades del trabajo en red, y las sinergias que el mismo genera quedan, por tanto, desaprovechadas. En cualquier caso, el impacto global del total de las acciones de estas estructuras no parece modificar sustantivamente la estructura del mercado laboral; más bien al contrario, puede contribuir a reforzar y perpetuar los caracteres perversos de dicha estructura.

DEFICIT O CARENCIAS OBSERVADAS EN EL PLANO INDIVIDUAL

➤ CENTRALIDAD DEL EMPLEO

El lugar en el que cada persona sitúa el trabajo a la hora de realizar un baremo sobre **cuáles son las prioridades de su vida**, ha dado origen a un debate en el que es fundamental

conocer y manejar el significado de un concepto relativamente nuevo como es el de **centralidad del empleo**. Los numerosos factores que confluyen y condicionan el desarrollo personal de las mujeres han contribuido a que el trabajo ocupe un lugar secundario en sus vidas, mientras las responsabilidades familiares y domésticas centran toda su atención. Una postura tan respetable como la de aquellas personas para quienes trabajar es lo primero, pero que en el caso de las mujeres demandantes de empleo supone un factor más a añadir en la larga lista de obstáculos a superar para acceder al mundo laboral.

Por ello, hoy en día se considera necesario abordar este concepto, con el fin de que aquellas personas que se decidan a dar el paso de trabajar tomen conciencia de lo que va a suponer incorporar una nueva actividad a su proyecto de vida y, con esta premisa, puedan elaborar racionalmente una nueva vivencia en la que otorguen al trabajo la importancia que se merece. Para afrontar con éxito el acceso y posterior permanencia en el mundo laboral hay que realizar previamente una reflexión personal en la que cada cual se pregunte sobre la elección de participar en el ámbito laboral y de lo que supone incorporar a la vida cotidiana una nueva actividad como es el empleo.

Dicha reflexión se dirige a identificar los motivos por los cuales una persona quiere un empleo, determinar la prioridad que concede a esos motivos en su organización de vida, valorar el esfuerzo que supone adquirir y desarrollar una mayor empleabilidad y analizar la necesidad de modificar, muy posiblemente, esa organización de vida para poder compaginar la vida familiar con la laboral. Todo ello sobre la base de la valorización del trabajo doméstico que propicia el desarrollo de una serie de capacidades fácilmente trasladables al mundo laboral, así como una polivalencia cada vez más requerida por éste.

Al introducir este nuevo enfoque en los procesos de inserción laboral se pretende hacer frente a los problemas de aquellas mujeres que tienen un escaso conocimiento del mundo laboral, bien porque no han realizado nunca un trabajo remunerado o porque llevan mucho tiempo alejadas de él. Un distanciamiento que da lugar a cierto **desconocimiento de las características y requerimientos actuales del mercado laboral** y que, consiguientemente, suele producir una **idealización del empleo** y un choque entre el interés inicial por encontrar un trabajo y lo que realmente supone dedicarse a ese trabajo.

La consecuencia inmediata de este desconocimiento del mundo laboral por parte de las mujeres es la dificultad de realizar un itinerario de inserción laboral comprometido con un objetivo laboral preciso, lo que puede propiciar desinterés por participar en procesos formativos y de búsqueda activa de empleo, así como rechazo de posibles ofertas de trabajo. En la práctica, además, esto puede suponer un esfuerzo de los profesionales de orientación no correspondido por parte de las usuarias.

Para conocer el grado de implicación que realmente pensamos dar a esta faceta de la vida es necesario identificar y delimitar claramente tres factores: Motivación hacia el empleo, Disponibilidad y Corresponsabilidad.

Así pues, los responsables de los procesos de integración social y laboral deben prestar especial atención a todos aquellos aspectos personales relacionados con la autoestima, la asertividad, la organización del tiempo, la resolución de conflictos..., a la vez que buscan la manera más idónea de introducir los mecanismos necesarios para que las mujeres destinatarias se conviertan

en protagonistas activas de su incorporación al mercado laboral, inmersas en una estrategia orientada a lograr un cambio de actitudes y a mejorar la empleabilidad de cada participante.

➤ GRADO O NIVELES DE EMPLEABILIDAD

El otro factor a tener en cuenta, la empleabilidad, es determinante a la hora de afrontar el acceso y permanencia en el mundo laboral con expectativas de éxito, pues implica desarrollar la capacidad de adaptarse a la oferta de empleo, es decir, de cubrir sus demandas y requerimientos y, en definitiva, de posicionarse favorablemente ante el mercado laboral. Esta capacidad requiere información, conocimiento, formación y ciertas habilidades sociales que quedarán integradas bajo una perspectiva en la que se contempla simultáneamente el interés por acceder a un empleo y el empeño por mantenerse en el mundo laboral. Un objetivo que implica un esfuerzo constante de conocimiento de la realidad laboral para lograr descifrar las claves que facilitan la permanencia en ella.

En una línea de pensamiento liberal se identifica la empleabilidad con la eliminación de toda rigidez y barrera que afectan al problema de la creación y mantenimiento del empleo, por supuesto, anteponiendo esa necesaria flexibilidad en el trabajador y en la relación laboral. Es un claro planteamiento desde una perspectiva de mercado, donde no cuentan los aspectos de desarrollo personal y profesional, tal y como se plantea una perspectiva social.

Distintamente, frente a esta orientación basada en obtener la mayor flexibilidad de mercado, surge una corriente alternativa que establece que el concepto de empleabilidad debe entenderse y materializarse a partir de las condiciones y expectativas que la persona desee establecer. En este sentido, la interpretación es que, desde distintos niveles y con distintos medios y estrategias, se consiga que el/la trabajadora en el mercado laboral pueda acceder a las distintas opciones que puedan plantearse a lo largo de la vida. Entendiendo que esas opciones del mercado de trabajo no sólo se refieren a las que puedan aparecer externamente, sino también incluyen las que la propia persona pueda crear y construir (por ejemplo, en la modalidad de autoempleo). Por supuesto, asumiendo que en el plano individual las posiciones y oportunidades de cada persona son bien distintas, y en el plano grupal o colectivo, como el que nos ocupa, también lo son. Se trata de trabajar desde la perspectiva de una promoción posible y no desde el estancamiento.

Es precisamente en el conocimiento profundo y en el desarrollo y/o recuperación de estas potencialidades y capacidad de motivación donde se fundamenta la metodología de itinerarios. Por ello no podemos hablar de grupos con determinadas características para la inserción laboral, sino de personas con determinados niveles de empleabilidad: Conocer y poder evaluar esos niveles y las estrategias para acompañar en el proceso que supone pasar de un nivel a otro hasta lograr un mayor nivel empleabilidad es la clave.

Sin embargo, en nuestra opinión, es necesario construir modelos de intervención o itinerarios diferentes, no con respecto al grupo cultural o de procedencia, sino sobre el concepto de empleabilidad, como punto de partida y elemento de referencia durante todo el proceso. Para ello, es necesario formular una serie de indicadores individuales y sociales que nos permitan identificar distintos niveles de empleabilidad, lo que, a su vez, nos facilita poder programar las distintas intensidades y duraciones y las acciones de cada itinerario.

Los indicadores posibles deben ser el resultado del análisis tanto de los déficit individuales detectados en las personas, como de los déficit o carencias estructurales e institucionales

observados a nivel social y de mercado laboral que condicionan de forma clara la empleabilidad. Cada indicador por sí mismo, no determina el nivel de empleabilidad sino la confluencia y relación causal entre varios indicadores.

VI. RESPUESTA INSTITUCIONAL. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS E INTERVENCIÓN PÚBLICA EN FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

A lo largo de los años se puede observar una evolución en la intervención pública en favor de la igualdad de género, en la que se distinguen dos etapas principales:

- La primera de ellas se combina el nivel legal y la intervención para mejorar la condición de beneficiarias de las mujeres. En este caso las medidas iban dirigidas, exclusivamente a las mujeres y se orientaban a paliar las diferencias existentes con respecto a los hombres. A esta etapa corresponden las estrategias de Igualdad legal, Política social y la Acción Positiva.
- En la segunda etapa, se hace hincapié en el complejo carácter de la desigualdad social y se subraya progresivamente la necesidad de realizar una planificación global que integre todos los elementos que la configuran. A esta fase le corresponden las medidas de los Planes de Igualdad y la Transversalidad o Enfoque integrado de género.

En cualquier caso, es importante resaltar, que la sucesión cronológica de las dos etapas no supone la invalidación de la etapa anterior por la posterior, sino que hace evidente la necesidad de simultanear las diversas estrategias, es decir, pone de manifiesto la conveniencia de combinar las medidas específicas con la integración sistemática de la igualdad de todos y cada uno de los ámbitos de intervención pública.

Eliminación de las discriminaciones legislativas o Discriminación directa o Discriminación indirecta	Las acciones positivas o Eliminación de los desequilibrios sociales existentes a través de acciones concretas a favor de las mujeres en diferentes ámbitos competenciales	El mainstreaming de género o Incorporar objetivos de las políticas específicas en las políticas generales. o Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos competenciales (transversalidad), y en todos los momentos de la intervención pública (de forma sistemática)

1. ELIMINACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES LEGISLATIVAS.

Constituye la primera fase del proceso para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es una intervención directa sobre el ordenamiento jurídico para la eliminación de las discriminaciones existentes en la legislación vigente, con el objetivo de adaptarla al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La mayor parte de los sistemas legales, incluido el de España, que inicia su adaptación tras la aprobación de la Constitución de 1978, ha eliminado todas las formas de discriminación directa contra las mujeres.

También, posteriormente, se acuñó el término de discriminación indirecta definida como: *Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra afecte a una proporción substancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo*³

2. ACCIONES POSITIVAS O MEDIDAS ESPECÍFICAS.

El término acción positiva aparece, por primera vez, en el decenio 60-70 en los Estados Unidos. Es un instrumento político y jurídico que consiste en el establecimiento temporal de privilegios compensatorios a personas en situación de desventaja social. En este momento, las acciones positivas se ponen en marcha para combatir las desigualdades a las que se enfrentaban distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc., en especial en el ámbito de la inserción en el mercado laboral y en la admisión a las Universidades.

De acuerdo con esto, podríamos decir que el objetivo de las acciones positivas es corregir las situaciones de desigualdad y discriminación que tienen su origen en las prácticas sociales y culturales basadas en los estereotipos de género. Son medidas que tienen una clara intencionalidad compensatoria y correctora, y su voluntad no es permanecer en las políticas públicas por tiempo indefinido sino que tienen un carácter temporal; su aplicación cesará en el momento en el que la situación de discriminación sobre la que actúa desaparezca.

Aunque no se puede establecer una tipología cerrada de acción positiva, sobre la base de la práctica de las políticas de igualdad de oportunidades podemos establecer algunos ejemplos de tipos de acciones positivas atendiendo a su objeto y contenido:

TIPO DE MEDIDAS	OBJETO	CONTENIDO
Medidas	Que revisen la proyección pública de la participación de las mujeres y los hombres en la sociedad a través del uso del lenguaje, medios de	Dar impulso de estudios y líneas de investigación sobre la participación histórica de las mujeres en diferentes ámbitos.

³ Directiva del Consejo Europeo de 15 de diciembre 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, donde en el apartado 1 del artículo 2,

promocionales	comunicación, publicidad. Que hagan visible la contribución de las mujeres en el desarrollo socioeconómico	Conceder premios a medios de comunicación que ofrezcan una imagen más igualitaria entre mujeres y hombres. Elaborar e introducción de módulos de igualdad de oportunidades, coeducación, etc. en la formación reglada, profesional, ocupacional y continua.
Medidas equiparadoras	Que garanticen la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral y en el poder político. Que revisen la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad y corrijan la infrarepresentación de las mujeres en la toma de decisiones Que eviten la segregación profesional que perpetúa a las mujeres en puestos de trabajo de baja cualificación y escasa remuneración.	Dar prioridad a las mujeres en igualdad de condiciones para puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. Establecer sistema de cuotas Crear ayudas económicas o líneas de subvención específica dirigidas a mujeres o a su contratación o presencia. Implantar penalización económica, fiscal, etc., por la ausencia o no suficiente presencia de mujeres
Medidas transformadoras	Que transformen la influencia del sistema educativo, incidiendo en propuestas de índole formativo, específica, continua, directiva... Que incidan sobre los roles y estereotipos que dificultan el desarrollo de unas relaciones de género equilibradas. Que modifiquen las prácticas sociales discriminatorias	Revisar los materiales educativos para eliminar los estereotipos sexista y la utilización inadecuada del lenguaje. Hacer campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas entre mujeres y hombres. Crear talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidos a profesionales y a la población general. Dar apoyo económico a las empresas y organizaciones que revisen sus sistemas de reclutamiento, funcionamiento y promoción desde la perspectiva de género.

3. PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los Planes de Igualdad, presentes actualmente a nivel de la Administración Central y de las CC.AA, son unos instrumentos fundamentales para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. Constituyen marcos de actuación y referencia que contienen un conjunto de medidas orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Dichas medidas combinan acciones positivas, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económico y culturales.

La puesta en marcha de estos planes a lo largo de los años, ha supuesto un paso importante para la coordinación interinstitucional, y la planificación global de la intervención pública en distintas áreas (empleo, salud, educación-formación, ...). Cada una de estas áreas conforma su política de actuación a través de Planes y programas que es necesario conocer e identificar para adecuarlos y plasmarlos en acciones y proyectos concretos de actuación.

Ejemplos: IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Nacional y Autonómicos), PLAN DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, PLAN DE INCLUSIÓN SOCIAL DEL REINO DE ESPAÑA ...

4. MAINSTREAMING / ENFOQUE INTEGRADO DE GENERO O TRASVERSALIDAD

Hablar de mainstreaming es hablar de una estrategia que se desarrolla en las políticas generales pero a la que se llega a partir del desarrollo de las políticas específicas de igualdad de oportunidades. Es por ello que para comprender en toda su dimensión el significado de esta nueva estrategia de intervención, es necesario conocer y manejar los fundamentos, contenidos, ámbitos y fórmulas de **desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades**. Lo definimos como una intervención general, TRASVERSAL que afecta a todas las instituciones, organismos y agentes sociales y con el que se pretende transformar el sistema social actual en una sociedad más igualitaria.

El origen de su utilización se encuentra en el marco internacional de Naciones Unidas, en la III Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi en el año 1985, y posteriormente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1987; pero no es hasta el año 1995 cuando se convierte en un compromiso para el desarrollo de las políticas de igualdad de los Estados, tras la V Conferencia Mundial celebrada en Pekín ese mismo año. La definición dada fue la siguiente:

Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, las políticas y los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y de las experiencias de mujeres y hombres un elemento integrante de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin de que la mujer y el hombre se beneficien por igual y no perdure la desigualdad⁴

En el entorno europeo, la Comisión incorpora a su Programa de Acción Comunitario para la igualdad entre hombres y mujeres (1996-2000) una primera referencia al mainstreaming de género, pero han sido las últimas reformas normativas las que se han encargado de consolidar esta estrategia; desde el propio Tratado de Ámsterdam, y las directrices de acción que presiden las políticas que se están desarrollando en este momento, tales como la Estrategia Europea por la Igualdad de Oportunidades y su programa de acción o la Estrategia Europea por el Empleo y las orientaciones sobre el desarrollo de la política estructural.

Especialmente, la irrupción del mainstreaming en el marco de las políticas estructurales, ha provocado un gran interés por parte de numerosos agentes relacionados con la intervención a favor de la cohesión social y el desarrollo económico, desde instituciones y organismos públicos hasta organizaciones de diversos ámbitos competenciales, sobre todo las que están relacionadas con temas que son objetivo de la política estructural: empleo, formación, educación, desarrollo económico de los territorios, incluso políticas sobre infraestructuras.

⁴ Plataforma de Acción, Carta Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beejing, 1995)

De esta forma, se ha producido un aceleramiento teórico en la implantación del mainstreaming de género, como una prioridad transversal de muchas intervenciones, **a pesar de que en muchos casos no se dan las condiciones de partida necesarias para un desarrollo práctico óptimo del mismo**. Por esta razón, se están encontrando muchas dificultades y obstáculos para un tratamiento normalizado del mainstreaming, que sin duda van a incidir en la definitiva construcción de este concepto y en la evaluación de su puesta en práctica.

5. RELACIÓN DE NORMAS Y POLÍTICAS DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACUERDOS DE CARÁCTER INTERNACIONAL

En la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se aprobó una Declaración en la que se instaba a los Estados a garantizar la igualdad de género definiéndose dos principios de obligado cumplimiento: 'Promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas' (transversalidad) y 'Promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones en todas las escalas, fortaleciendo su autonomía y aumentando sus oportunidades' (empoderamiento).

UNIÓN EUROPEA:

Ya en 1957 el Tratado de Roma, en su artículo 119 (hoy 141 en su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997) consagró la aplicación en cada Estado miembro del 'principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo'. El Tratado de Ámsterdam, ratificado por Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, dice que la Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas (art.2 y3).

Posteriormente y mediante sucesivas Directivas Comunitarias se hacía referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en materias como el empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo o la Seguridad Social. Éstas dieron lugar, mediante su transposición a los Estados miembros, a normas nacionales que por sí solas no eran suficientes. Por ello el Consejo propició la voluntad política de impulsar y poner en marcha procesos de promoción de la igualdad mediante la adopción de una serie de Resoluciones, Recomendaciones y Comunicaciones, entre ellas, la:

» Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la directiva 73/2002, del Parlamento y del Consejo de 23 de septiembre. 'Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo'

» Resolución del Consejo, de 2 de diciembre de 1996. 'Integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco de los Fondos Estructurales Europeos'.

» Directiva 78/2000 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. 'Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación'.

Además, en los años 2005 y 2006 se han emitido, entre otros, el:

» Dictamen de Comité Económico y Social Europeo sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación" (DOUE 28/06/0/2005).

» Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Pekín + 10, en el que se hace una evaluación de los progresos logrados en el campo de la igualdad entre los géneros en Europa y en los países en desarrollo", (DOUE 08/09/05).

» Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema "Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea" (DOUE 31/01/2006).

» Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, Al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la Igualdad entre las Mujeres y Hombres - 2006.

» Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

» Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Programas de acción comunitarios

Se han desarrollado cinco programas desde el año 82:

» El V Programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades (2001-2005), ha tenido como objetivo 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.

Iniciativas Comunitarias

Desde la Unión Europea surgieron distintas Iniciativas Comunitarias enfocadas a la resolución de problemas concretos relacionados, entre otros, con el desarrollo rural, algunas de carácter general y otras más específicas dirigidas en especial a la problemática de la mujer. Dichas Iniciativas han propiciado la creación de proyectos realizados en España para la mejora de las condiciones y la calidad de vida de las mujeres rurales.

LEADER: Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural. Nació para luchar de forma directa contra el éxodo rural, el envejecimiento y la pérdida de empleos. Actúa movilizand o los agentes sociales del propio entorno, empleando un enfoque territorial descentralizado a través de los Grupos de Acción Local (GAL). La última fase, LEADER +, ha puesto especial atención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con un apoyo prioritario a las estrategias que tengan por objeto las oportunidades de empleo.

EQUAL: Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos. Tiene por objeto la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. Su intención, entre otras, es la lucha contra la discriminación de las trabajadoras que buscan empleo, mediante la creación de nuevas formas de organización del trabajo que permitan una conciliación de la vida laboral y familiar, reducir las desigualdades de género y eliminar la segregación del empleo. Entre sus beneficiarias se encuentran las Asociaciones de Desarrollo (AD), que están formadas por agrupaciones públicas, entidades territoriales, servicios públicos de empleo, ONG, PYME e interlocutores sociales.

NOW: Cuyo objetivo era dinamizar a las mujeres rurales, promoviendo el crecimiento de empleo mediante desarrollo de recursos humanos.

Ha contado con varias fases, entre las que se encuentran la NOW 1 y NOW 2, destacándose entre las acciones realizadas, la promoción y estructuración de las mujeres, orientación y asesoramiento sobre empleo, formación y creación y subvención de empresas.

ESPAÑA:

En España y siguiendo el espíritu de la amplia legislación comunitaria sobre igualdad, se ha desarrollado una normativa adaptada a nuestro país, conforme a la Constitución Española, que en sus artículos 9, 14 y 35, hace referencia a la promoción de la igualdad del individuo y a la no existencia de discriminación por razón de sexo. Como principales normas se pueden citar las siguientes:

» En 1983 se crea por Ley 16/83 el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Es el organismo responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos.

» El Real Decreto 562/2004, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos ministeriales crea, dentro del Mº de Trabajo y Seguridad social, la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

» Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, (BOE de 6 de noviembre de 1999).

» Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, (BOE de 14 de octubre de 2003).

» Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (BOE de 29 de diciembre de 2004).

» Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres

» Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

LEY 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLANES DE ACTUACIÓN NACIONAL

- o **V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2003 - 2006**
- o **PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL DE DESARROLLO RURAL 2007- 2013**
- o **PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DEL REINO DE ESPAÑA 2006-2008**
- o **PLAN ESTRATÉGICO DE CIUDADANÍA E INTEGRACIÓN 2007-2010**

V. INTERVENCION EN LA ORIENTACIÓN LABORAL APLICANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Ante esta compleja situación en la que se encuentra inmersa la mujer a la hora de llevar a cabo su personal proyecto de vida laboral, se hace necesario que cualquier **planificación** destinada a facilitar su acceso al mundo del trabajo se aborde desde una perspectiva lo más

amplia posible y conforme a un **modelo sistemático, participativo** y compuesto por **equipos paritarios**. Sin olvidar un aspecto prioritario, como es el de contar con un **análisis** bien enfocado de la situación que se va a tratar, a lo que contribuirá, en gran medida, el hecho de incluir la perspectiva de género, de manera que se puedan obtener los datos cuantitativos y cualitativos de la situación diferencial entre mujeres y hombres.

El **diagnóstico** de esta realidad que se esconde tras los datos, debe proporcionar las claves de los aspectos investigados, para que la planificación posterior de la actuación a emprender responda a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres y hombres implicados, y no genere o ayude a mantener desequilibrios o discriminaciones indirectas por razón de sexo. La finalidad no es otra que identificar las necesidades y las potencialidades.

Una **planificación** rigurosa requiere, en primera instancia, lanzarse a la búsqueda de información sobre la población, el territorio y/o el sector en el que se desarrolla el proyecto, con el objeto de realizar un diagnóstico lo más exhaustivo y real posible que contemple necesidades y potencialidades relacionadas con la inserción laboral que se desea potenciar en un contexto determinado.

1. DIAGNÓSTICO SOCIAL Y DE EMPLEABILIDAD

Resulta imprescindible, en este momento inicial del proceso, invertir esfuerzos para recabar **información desagregada por sexos**, de cada variable o realidad a estudiar y, paralelamente, reflejar cuantitativa y cualitativamente las diferencias existentes entre mujeres y hombres en las conclusiones.

El **diagnóstico** deberá recoger también las necesidades específicas y potencialidades de las mujeres en relación con la inserción laboral. Si se carece de información sobre un aspecto concreto, el resto del proyecto puede fracasar porque las actuaciones no abarcan la problemática en su conjunto. La falta de información desagregada por sexos suele ser una de las carencias a tener en cuenta en la obtención de conclusiones que arroja el diagnóstico previo, de ahí que deba valorarse la posibilidad de incluir la realización de estudios, análisis e investigaciones desde la perspectiva de género, como una actuación más contemplada por el propio proyecto.

La elaboración del diagnóstico de necesidades y potencialidades resultará más fácil cuanto mayor sea el nivel de información con el que contamos, ya que nos permitirá establecer, de un modo más preciso, las prioridades que definen el proyecto a desarrollar.

La información deberá recabar datos que permitan crear una imagen precisa de lo que ocurre, de la situación o problemática a tratar, en base a los siguientes aspectos:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN U ORIENTACIÓN, SIEMPRE DESAGREGADA POR SEXOS.<ul style="list-style-type: none">o DATOS CUANTITATIVOSo DATOS CUALITATIVOS2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LA ZONA Y CÓMO ÉSTAS INCIDEN DE MANERA DIFERENCIAL SOBRE HOMBRES Y MUJERES. |
|--|

o	ÁREA DE ACTUACIÓN
o	CAMBIOS DEMOGRÁFICOS
o	CAMBIOS DESDE LA PERSPECTIVA DOMÉSTICA
o	REDES DE COMUNICACIÓN
o	EVOLUCIÓN, TRANSFORMACIONES Y TENDENCIAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO
o	SECTORES PRODUCTIVOS PREDOMINANTES
o	ELEMENTOS CULTURALES QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO
3.	CONOCIMIENTO DE LAS POLÍTICAS (PLANES Y PROGRAMAS) Y RECURSOS APLICABLES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
4.	INFORMACIÓN SOBRE POSIBILIDADES Y RECURSOS FORMATIVOS EN EL TERRITORIO DE REFERENCIA.

1. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN U ORIENTACIÓN, SIEMPRE DESAGREGADA POR SEXOS.

- o **Datos cuantitativos:** En su uso es importante tener presentes las diversas formas de invisibilidad estadística de las mujeres en diversos campos: búsqueda de empleo, trabajo en explotaciones y comercios familiares, empleo sumergido... Puede hacerse conveniente la búsqueda de datos adicionales por medio de métodos (observación, estudios realizados sobre el uso del tiempo, registros administrativos, toda aquella información que pueda contribuir a dar una mayor validez y exactitud al análisis.)
- o **Datos cualitativos:** Se trata de conocer y estudiar las vivencias, sentimientos, aptitudes ante distintas situaciones. Los métodos para obtener información pueden partir de estudios previos, entrevistas y cuestionarios estructurados. Los métodos de PARTICIPACIÓN ACTIVA, además de facilitar el protagonismo de los grupos y personas implicadas en el problema tratado, son fuente fundamental de información para el análisis de cualquier tema, además de convertirse en un elemento de integración y motivación, especialmente para aquellos colectivos que habitualmente se hallan alejados del acceso y control de los círculos y espacios de la toma de decisiones, como es el caso concreto de la gran mayoría de mujeres. Las fórmulas de participación se organizan realizando una selección en la que se incluyen, representativamente, a los diferentes colectivos y mediante el desarrollo de seminarios o grupos estructurados de trabajo y reflexión que se dividirán por sexo, de manera que todas las voces y aportaciones tengan una participación plena, desde la perspectiva de género.

2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LA ZONA Y CÓMO ÉSTAS INCIDEN DE MANERA DIFERENCIAL SOBRE HOMBRES Y MUJERES.

- o **Área de actuación.** Situación y extensión del territorio. Nº de municipios y tamaño de los mismos. Población: hombres y mujeres, en números absolutos, densidad de población. Núcleos de concentración de la población.
- o **Cambios demográficos.** Evolución de la población y tendencias. Movimientos migratorios tradicionales y emergentes. Consecuencias en el mercado de trabajo para hombres y mujeres.
- o **Cambios desde la perspectiva doméstica en las relaciones familiares.** Conflictos de género y generacionales.
- o **Redes de comunicación.** Accesibilidad a los servicios y recursos por parte de hombres y mujeres.

- o **Evolución, transformaciones y tendencias de los mercados de trabajo.** Incidencia y pronóstico de la situación para hombres y mujeres.
- o **Sectores productivos predominantes.** Incidencia en la configuración del mercado de trabajo y sobre la estructura familiar.
- o **Elementos culturales que inciden en el mercado de trabajo.** Prejuicios existentes.

3. CONOCIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y RECURSOS APLICABLES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- o Analizar los planes de empleo nacionales, regionales y, en su caso, locales. Valorar su incidencia en el territorio y en los grupos de personas, diferenciando entre hombres y mujeres.
- o Análisis del área de empleo de los Planes nacionales, regionales y municipales de Igualdad de Oportunidades y del nivel de aplicación real.
- o Recursos de empleo específicos para mujeres. Incorporación real de la perspectiva de género. Métodos y técnicas específicas utilizadas.
- o Complementariedad de recursos y servicios. Coordinación real entre recursos
- o Identificación de experiencias en las que se ha logrado realizar una integración sociolaboral de las mujeres con éxito. Buenas prácticas.
- o Medidas específicas para mujeres y análisis de su aprovechamiento, adecuación e incidencia en los diferentes grupos de mujeres.

4. INFORMACIÓN SOBRE POSIBILIDADES Y RECURSOS FORMATIVOS EN EL TERRITORIO DE REFERENCIA.

Dado que la formación ocupa un lugar destacado, desde el punto de vista de la empleabilidad de las personas, de cara a actuar en este terreno, es importante conocer la presencia femenina que se registra en los diferentes niveles de formación reglada y no reglada, la oferta formativa en la que las mujeres están subrepresentadas y sobrerrepresentadas, los niveles de alfabetismo y la elección de estudios universitarios, según sexos, así como el número y clase de centros específicos de educación para adultas/os... y toda aquella información que pueda contribuir a conocer con mayor precisión el tema de la formación, como factor principal en la inserción y promoción laboral de mujeres y hombres, por ejemplo, grado de solicitudes y convalidaciones de titulaciones académicas en población extranjera.

El diagnóstico debe contar con una **previsión de resultados y efectos** que **permita combinar** las **causas** que se encuentran en el origen de la desigualdad de género con las **consecuencias** que se obtendrían de aplicar las medidas promotoras de Igualdad del proyecto, ya que a veces este ejercicio provoca un cambio de estrategias.

Una vez definidos en el diagnóstico los perfiles y grupos de personas que son objeto de una atención prioritaria, esta fase proporciona la posibilidad de contactar con el mayor número posible de **personas destinatarias**, adecuando las actividades a emprender a sus características y **necesidades**. Para ello, es importante buscar fórmulas de **captación** en función del grupo al que se dirigen las acciones, en función del tipo de actuación, del territorio en el que se actúa y de los medios de los que se dispone.

La **captación de personas destinatarias requiere**, en algunos casos, la realización de **acciones concretas de sensibilización y motivación**, sobre todo cuando se trata de mujeres que, por su ámbito cotidiano vital no llegan a conocer los proyectos, o ni siquiera contemplan la posibilidad

de participar en ciertas acciones, bien porque habitualmente participan hombres o porque simplemente no se sienten capacitadas para participar. De ahí que se haga preciso identificar los terrenos en los que se mueven estas personas para, posteriormente, establecer mecanismos de captación diferentes a los establecidos desde los servicios de inserción.

2. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO.

Esta fase se inicia en el momento de comenzar a estructurar y concretar las ideas previas y las posibles líneas de actuación que el análisis de la situación y el informe del diagnóstico han generado. Comprende el diseño del proceso que va a desarrollarse, en el que tendrán que incluirse todos los elementos que se espera van a contribuir a dar solución a los problemas identificados y a lograr los objetivos marcados.

En función del diagnóstico obtenido, en esta fase **se debe elaborar el eje central** sobre el que gire todo el proyecto, en base a:

- o **Decidir las prioridades de intervención** y formular los **objetivos generales a conseguir** o lo que es lo mismo, los **impactos que se esperan alcanzar**. En el caso concreto de programas de inserción laboral de mujeres, en los que se quiere acabar con las desigualdades existentes, se deberá explicitar como objetivo la intención de disminuir los desequilibrios existentes en la situación de partida de mujeres y hombres.
- o **Establecer** claramente los **resultados que se desea obtener**, teniendo en cuenta, tanto los objetivos generales como el conocimiento del territorio y de los colectivos destinatarios y, una vez identificadas sus necesidades e intereses, buscar los agentes, grupos y entidades de apoyo que pueden favorecer el proyecto.
- o **Delimitar y formular las acciones necesarias para el logro de los objetivos**. Estas acciones deberán responder a los diferentes puntos de partida y a las distintas formas de comportarse de cada género, considerando la naturaleza de las mismas, los contenidos, la estructura y la metodología que se considera más idónea.
- o **Elegir los recursos** necesarios para la ejecución del proyecto: infraestructura, equipamiento, personal, tiempo, presupuesto...
- o **Estructurar y planificar el sistema de evaluación** del proyecto en el que se deberá concretar la óptica desde la que se evalúa, es decir, el qué, cómo y quiénes evalúan.

Las **herramientas básicas** para planificar desde un enfoque integrado de género son las distintas modalidades de **Acciones Positivas** que se pueden emprender. Si se desean reducir desequilibrios de partida y conseguir impactos positivos han de formularse claramente los objetivos de igualdad que se quieren conseguir y planificar una **diversidad de acciones**:

- Dirigidas exclusivamente a mujeres
- Destinadas tanto a mujeres como a hombres
- Solamente para hombres
- Complementarias o previas al eje central sobre la orientación laboral
- De sensibilización y todas aquellas que garanticen el logro de los objetivos de igualdad propuestos inicialmente.

Los **indicadores de realización y resultados** también forman parte de la planificación:

Los de realización informan sobre el grado de ejecución o cumplimiento de lo planificado. Sirven para realizar las evaluaciones intermedias y detectar desajustes respecto de lo previsto, así como para introducir reajustes que posibiliten el logro de los objetivos planteados. Están estrechamente ligados a los contenidos y características de las acciones y a la temporalización.

Los de resultados informan sobre los efectos directos e inmediatos del proyecto. La comparación entre los indicadores de contexto y los de resultados facilita la identificación del cambio inmediato producido y, por tanto, del grado de eficacia que está teniendo el proyecto. Si, además, se tienen en cuenta los recursos empleados se conocerá también el grado de eficiencia. Estos indicadores representan los efectos directos e inmediatos causados por un determinado programa.

3. DIFUSIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROGRAMADA. CAPTACIÓN DE USUARIAS/OS.

En el momento de proceder a **informar** sobre la puesta en marcha de un determinado proyecto, cuyo público destinatario es el colectivo femenino, es conveniente, de cara a lograr una **mayor difusión** del mismo, dejar a un lado los canales y medios utilizados habitualmente y recurrir a las asociaciones, foros y canales que se encuentran más próximos y cercanos a las mujeres, como pueden ser los programas radiofónicos, las asociaciones vecinales y de mujeres, los tablones de anuncios de los centros de salud y de los mercados, es decir, en aquellos lugares a los que las mujeres acuden, en mayor medida que los hombres, con asiduidad.

En los **mensajes** utilizados para transmitir la información, se tendrá en cuenta que es preciso:

- o Realizar un **uso no sexista del lenguaje y las imágenes** (transmisoras de modelos), incluyendo el género gramatical femenino y el masculino y reforzando, en la medida de lo posible, las imágenes de mujeres que contribuyan a romper con falsos estereotipos sexistas.
- o Utilizar **imágenes que rompan la idea de tareas y áreas asociadas a un sexo** en concreto y emplear referencias y modelos de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad, como empresarias, en áreas tecnológicas...
- o Transmitir una **visión clara a las mujeres** de lo que supone su intervención y de las aportaciones que pueden realizar en determinadas esferas de la vida. Aún en el caso de que sean una minoría en el grupo, requerirán una mayor publicidad para ser tenidas en cuenta por los públicos directos e indirectos en un entorno masculinizado.

4. PROCESO DE INTERVENCIÓN Y ORIENTACIÓN. FORMALIZACIÓN DEL ITINERARIO INDIVIDUALIZADO DE INSERCIÓN LABORAL.

Paralelamente, al estudio y valoración de caso, se lleva a cabo la orientación laboral, desarrollando acciones (a nivel individual y/o grupal) con carácter informativo sobre: derechos y deberes del trabajador, técnicas de búsqueda de empleo, hábitos y habilidades para la búsqueda y acceso al empleo, conocimiento del entorno y los recursos ...

La orientación no solo hace posible el mantenimiento de un nivel de información y asesoramiento, a lo largo de todo el proceso, sino que también nos va a seguir aportando información sobre la persona (grado de motivación, forma y habilidades para la relación y comunicación, percepción de sí mismo, capacidad para planificar, hábitos ...).

Por último, parte también de la orientación es el conocimiento y actualización constante de las iniciativas locales y recursos existentes y disponibles tanto en nuestra entidad como fuera de ella, estableciéndose relaciones de colaboración con entidades públicas y privadas que realizan servicios similares y/o complementarios al Programa. Los recursos o servicios propios que utilizamos a lo largo del itinerario son identificados como medidas de acompañamiento (ayudas de transporte, guarderías, ...)

Formalización del itinerario. Aunque consideramos que el itinerario se inicia desde el momento de análisis y diagnóstico; dado que la implicación y participación de la persona es el elemento esencial, consideramos positivo dedicar un tiempo programado para la formalización del itinerario. Con ello nos referimos a la redacción de un documento entre las partes (profesional y cliente) donde se recoge el plan de acciones establecido y los compromisos que cada uno asume.

Previamente, a la firma del Acuerdo de Compromisos, se ha debatido, intercambiado y consensuado qué se va a hacer, por qué (objetivos programados, desde el análisis y diagnóstico) y cuanto tiempo va a emplearse. Así mismo, se establece los tiempos para evaluar o revisar los logros obtenidos y/o revisar o reformular nuevos objetivos y acciones. En todo este proceso, el/la cliente es el que toma las decisiones bajo el asesoramiento del profesional (relación de confianza mutua sobre intereses, potencialidades, responsabilidades ...).

¿Qué entendemos por itinerario?

Lo definimos como el conjunto de dispositivos, servicios y actuaciones que se programan de forma personalizada y pactada con los usuarios/as con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción laboral.

Se trata, por tanto de un acompañamiento y proceso individualizado (con un número limitado de casos) donde se analizan y potencian las cualidades y capacidades personales y profesionales de los/las usuarios/as (empleabilidad) y las posibilidades del medio. Este proceso se planifica y evalúa de forma conjunta entre los profesionales de referencia y el propio usuario/a, por ello, no puede establecerse, *a priori*, una temporalidad o una secuencia rígida, dado que los objetivos marcados y las actividades programadas deben ir adaptándose a la evolución y proceso de cada caso.

El tiempo establecido para un itinerario es muy diverso, dependerá de las necesidades y dificultades para la empleabilidad (valoradas en el diagnóstico), del desarrollo o proceso que la persona va haciendo, y de la calidad y coordinación acciones programadas, revisadas a través de un proceso constante de evaluación.

El concepto de itinerario, concebido desde un modelo de intervención educativo, donde se establecen *a priori* rutas de acceso a diferentes estudios o formación, cambia su concepción en su aplicación a un modelo de intervención sociolaboral. Si bien el modelo educativo se centra en el desarrollo de capacidades (conocimientos, procedimientos y valores) donde el aprendizaje es el eje sobre el que pivota el proceso de socialización, el modelo sociolaboral de intervención sitúa su eje del proceso de socialización en el desempeño (habilidades, competencias, destrezas personales y para el empleo) sobre el que apoyar sus actuaciones.

Para definir los objetivos del itinerario tomamos como los objetivos específicos descritos por el *Equipo Promocions (1996)* para definir su idea de itinerario dirigido a colectivos con mayor riesgo de exclusión:

- Estimular la capacidad para diseñar y gestionar **microiniciativas** en pequeños grupos como medio de reforzar la confianza y seguridad en la búsqueda de empleo.
- Facilitar el desarrollo de iniciativas de conocimiento del entorno y los recursos, desde una perspectiva de derechos como miembros de la comunidad.
- Desarrollar la capacidad de análisis sobre las dificultades impuestas por las relaciones de género, identificando y analizando los estereotipos, características y situaciones discriminación en el actual mercado de trabajo.
- Poner en común los propios problemas personales relacionados con las dificultades de inserción laboral, facilitando la identificación de los propios problemas y las similitudes de éstos en relación a los demás.
- Poner en común las estrategias individuales que cada uno/a ha desarrollado para enfrentarse a las dificultades de inserción laboral, relacionándolas con las estrategias comunes en todo proceso vital: comparación de logros alcanzados y beneficios.
- Trabajar las actitudes y comportamientos que es necesario mantener para buscar y lograr el trabajo más adecuado. Fomento del pensamiento realista y positivo, capacidad para planificar a largo plazo, reelaborando metas y los tiempos establecidos para conseguirlas, control de estrés, ...

Partiendo de estas consideraciones, el itinerario tiene un claro enfoque pedagógico, no sólo en un sentido de instrucción formal, sino, fundamentalmente, de capacitación. En este sentido nos parece muy interesante, la reflexión que nos aporta la Fundación Tomillo (*Propuesta metodológica*, 2003). Considera fundamental, incorporar los siguientes elementos implícitos a la definición de itinerarios, y por lo tanto a cualquier metodología basada en ellos:

- El itinerario tiene un carácter pedagógico en sí mismo. Puesto que la persona, a lo largo del proceso incorpora conocimientos, procedimientos, valores y habilidades útiles para desenvolverse en la vida y relacionarse con un (nuevo) entorno y consigo mismo. Algunos de ellos:
 1. La persona adquiere conocimientos y habilidades que le ayudan a situarse en medio de la complejidad y dificultad manejando la ansiedad.
 2. La persona descubre posibilidades y capacidades que tiene.
 3. La persona se percibe fortalecida para afrontar su propia vulnerabilidad.
- El itinerario debe suponer un cambio en la persona, en varios sentidos: mejora las competencias para afrontar sus expectativas y asumir la realidad, mejora la percepción que tiene de sí mismo (autoconcepto) y la valoración que hace de sí mismo (autoestima).

5. FORMACIÓN PRELABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL. ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO. REFUERZO MOTIVACIONAL.

El segundo informe elaborado por el Consejo Económico y Social sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española en diciembre de 2003 señala que la formación profesional ocupacional, impartida tanto por el INEM como por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, a pesar de contar con una mayor participación de las mujeres en el total del alumnado, los niveles de inserción laboral de éstas han sido siempre inferiores a los

masculinos. En esta modalidad de formación, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes. Con todo, la segmentación formativa por familias profesionales y su reflejo en las tasas de inserción de la formación ocupacional es muy semejante a la formación profesional.

De ahí la conveniencia de articular buenos mecanismos de información a las personas desempleadas sobre los cursos de formación profesional ocupacional, en particular de aquellos relacionados con las ocupaciones con mayor índice de contratación o con aquellas que se encuentran en expansión.

Asimismo, se constata la necesidad de establecer mecanismos de coordinación entre las empresas y los organismos encargados de impartir la formación ocupacional dirigida a facilitar la inserción laboral de mujeres en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas. Además, se deberían tener en cuenta las experiencias de buenas prácticas que ponen de manifiesto que cuando existe esta coordinación, la inserción de mujeres en profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres es más elevada.

Las mujeres tienen una participación en las acciones formativas de este ámbito superior a su nivel relativo de ocupación, gracias a su inclusión como colectivo prioritario en las sucesivas convocatorias anuales derivadas de los acuerdos nacionales de formación continua. No obstante, la cobertura formativa en esta modalidad se mantiene todavía en niveles muy bajos. Hay que tener en cuenta que en correspondencia con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, éstas se siguen formando en mayor medida en el tejido de las PYME y los sectores donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales.

En todo programa de formación, la finalidad última es que la enseñanza impartida al alumnado sea integral y abarque competencias, tanto profesionales como personales. A la hora de abordar la temática prevista, es importante que el cuerpo docente contemple la diversidad de género y las necesidades formativas en función de los diferentes grupos y perfiles detectados.

En este apartado de trabajar la oferta formativa caben dos niveles de intervención, que se deben trabajar de forma conjunta:

- o La planificación de formación propia
- o y la derivación coordinada a oferta formativa comunitaria.

No solo es importante conocer y ofertar los recursos formativos comunitarios y/o planificar recursos formativos propios (cuando no hay oferta suficiente o adaptada a las necesidades), que permitan y faciliten la accesibilidad a la formación sino que también es fundamental, realizar una labor de acompañamiento y seguimiento en la formación. Esta es una premisa básica en el desarrollo de las acciones formativas puesto que lo importante es ayudar a mantener un nivel de motivación suficiente que garantice el inicio, aprendizaje y finalización del proceso formativo.

A la hora de realizar la planificación de la formación (interna o externa) es conveniente tener en cuenta aspectos como:

- o El diseño de cursos de formación profesional tratará de equilibrar las diferentes ocupaciones y el número de hombres y mujeres participantes.

- o Se incluirán acciones formativas para la adquisición de aspectos transversales de mejora de empleabilidad como carnet de conducir, convalidación de titulaciones para inmigrantes, habilidades sociales, ...
- o Formación de mujeres en ocupaciones en las que apenas tienen presencia y de hombres en aquellas profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres. Establecer cuotas de participación y sistemas específicos de captación del alumnado.
- o Programación de acciones de sensibilización hacia la diversificación de opciones formativas.
- o Incorporación de métodos de formación que permitan visibilizar a las mujeres en profesiones masculinizadas y que favorezcan la identificación de las mujeres con estas profesiones.
- o Incorporación y adaptación de módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos y perfiles profesionales.
- o Realizar, cuando sea posible, una etapa preformativa para mujeres donde se trabajen aspectos relacionados con la autoestima y el empleo.
- o Fomento de la participación de mujeres en las acciones de formación proporcionándoles servicios de apoyo como el cuidado de personas, becas y otras ayudas que se consideren necesarias. Se adaptarán también los horarios y los lugares de impartición de las clases, siempre teniendo en cuenta, las necesidades individuales y grupales detectadas en el diagnóstico, o se informará de esta necesidad de adecuación de horarios a otras entidades e instituciones participes en la formación.
- o Introducción de nuevos métodos de formación que favorezcan el acceso de las mujeres a los procesos formativos como formación virtual, a distancia, en el puesto de trabajo...
- o Tutorías-Entrevistas de seguimiento y refuerzo con objeto de prestar formación individualizada y grupal, refuerzo y motivación, seguimiento y supervisión del proceso formativo y adaptación del itinerario en función de la evolución de cada caso.
- o Valoraciones del proceso de aprendizaje y participación. (herramientas de evaluación) con la participación de los formadores y usuarios/as.
- o Aunque la formación debe considerarse como un aspecto primordial para desarrollar una carrera profesional acorde a las expectativas e intereses de cada uno, también lo es y en gran medida, de forma que a veces se convierte en llave para acceder a un empleo, el hecho de contar con experiencia. La forma de conseguirla antes de optar a un empleo es permanecer abierto a las posibilidades que se ofrecen de forma complementaria a la formación, como son las prácticas en empresas o bien el voluntariado social que puede ser un primer paso hacia la inserción y que supone una actividad valorada por las empresas.

La incorporación de la perspectiva de género por parte de los servicios de inserción en su trabajo directo con las personas destinatarias tiene una repercusión especialmente práctica, tanto en el trabajo técnico como en el diseño de las acciones y actividades. Se trata de un ámbito de trabajo muy cercano a las personas que puede marcar un proceso de inserción y muchos de los resultados se pueden medir de forma inmediata. La finalidad de incluir un enfoque de género en la orientación sociolaboral de las mujeres es que no se reproduzcan discriminaciones, estereotipos ni prejuicios por razón de sexo y que se trabajen las barreras internas y externas de acceso y promoción en el mercado laboral, al tiempo que se diseñan medidas y servicios complementarios.

Para obtener los resultados esperados en la orientación sociolaboral dirigida a colectivos desfavorecidos o bien a personas que necesitan un apoyo especial a la hora de encontrar y mantener un puesto de trabajo es conveniente regirse por una serie de acciones:

- o Elaboración de un documento específico de orientación sociolaboral, desde la perspectiva de género, que sirva de base para el trabajo y contemple en las técnicas de orientación, aspectos relacionados con la construcción social de género, información

sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y sobre aquellos aspectos que son consustanciales a una discriminación oculta o indirecta.

- o En el trabajo técnico se hace necesario contemplar de forma diferente las necesidades, barreras y potencialidades de mujeres y hombres ante el mercado laboral. Los proyectos de inserción han de caracterizarse por ser personalizados, adaptados a las particularidades de cada demandante y por prestar especial atención a la doble discriminación que, en ocasiones, padecen algunas mujeres (jóvenes, con discapacidad, inmigrantes, mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo...)
- o Poder ofrecer a los usuarios información sobre cuáles son los recursos existentes en la zona para cubrir otras necesidades personales que pueden influir en sus posibilidades de inserción, como pueden ser guarderías, centros de día o lugares en los que se imparte formación no reglada.
- o Apoyo-priorización a mujeres que tratan de incorporarse a profesiones en las que están subrepresentadas. Orientación adecuada para evitar elecciones profesionales sesgadas y mediatizadas por factores sociales y culturales. Contar con toda la información posible sobre el mercado laboral y los sectores emergentes para evitar la segregación en las nuevas ocupaciones.
- o Coordinación y seguimiento con otros servicios, especialmente en el caso de derivaciones y de personas con especiales dificultades de inserción. La puesta en práctica de estas premisas garantiza el éxito en el proceso de orientación sociolaboral en un porcentaje muy alto, sin embargo, el gran número de usuarias que demanda estos servicios, sin duda una cantidad excesiva en la práctica diaria, provoca que, en ocasiones, muchas de las personas dedicadas profesionalmente a la orientación sociolaboral no puedan atender con la calidad e implicación que requiere el tener en cuenta todos los elementos que contempla la perspectiva de género.

6. INSERCIÓN LABORAL, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO EN EL EMPLEO.

La coyuntura económica de nuestro país, donde el paro es uno de los problemas que más preocupa a la población, ha dado lugar a que la sociedad demande la realización de procesos de inserción sociolaboral, como una fase intermedia entre la demanda de empleo y la pertenencia al mundo del trabajo. Una actuación que se hace inevitable cuando hablamos de personas desempleadas que, además, cuentan con dificultades sociales añadidas que afectan en mayor medida a su incorporación laboral. Las mujeres que buscan empleo son sus principales destinatarias y hacia quienes mayormente se están proyectando gran parte de las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de empleabilidad, necesarias para lograr la autonomía personal y la inserción social que conlleva el empleo.

No se puede negar que las cosas han mejorado y que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha estado marcada por algunos progresos en los últimos años. El aumento de la participación de éstas ha sido el motor del crecimiento del empleo en Europa, tanto en lo que se refiere a elemento de subsistencia como desde el punto de vista de aportación al Producto Interior Bruto de los países miembros. No obstante, la realidad pone en evidencia que su incorporación plena a todos los derechos sociales y económicos es considerablemente deficitaria.

Ante esta situación, los servicios de intermediación laboral se erigen como el nexo de unión entre el ámbito empresarial y las personas en búsqueda activa de empleo. Por ello, el trabajo de estos profesionales ha de tener en cuenta las consecuencias que la implantación del androcentrismo tiene en el mercado laboral y los prejuicios existentes y, bajo este prisma, realizar una intervención en la que se valore esta situación en relación con la de las personas que se intenta insertar, sin que ello suponga perjuicio y falta de oportunidades para las mujeres. La prospección

del mercado de trabajo se realizará por tanto a la medida de los perfiles profesionales de las personas beneficiarias de los proyectos y, siempre, en coordinación con los servicios de orientación y formación.

En su quehacer diario, los servicios de inserción laboral deben enfrentarse a la existencia de fuertes prejuicios sociales, profundamente arraigados entre el empresariado, relativos a la construcción social de género y al papel diferencial que se trata de asignar a mujeres y hombres. Esto provoca que, en numerosas ocasiones, aún se realicen en las empresas procesos de selección de personal y de tratamiento de los Recursos Humanos en los que se reproducen sistemáticamente prácticas discriminatorias. Una gran parte del empresariado desconoce la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral y las subvenciones y ayudas existentes para garantizar la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, por lo que no participan de los beneficios que puede reportar la contratación de mujeres.

La constatación de este panorama pone de relieve la necesidad de diseñar acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial para promover la contratación de mujeres en general y en aquellos sectores o profesiones en las que apenas cuentan con representación, en particular. Con estas intervenciones se pretende, además, implicar a los comités de empresa para que, en la negociación colectiva contemplen cuantas medidas sean necesarias para acabar con las desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

Además de intentar promover estos cambios de actitud entre el empresariado, los procesos de inserción sociolaboral de mujeres han de tener en cuenta la importancia que adquieren las variables personales y psicológicas, así como la necesidad de acompañamiento que estas personas en especial situación de desamparo precisan a lo largo de todo el proceso de integración. La inserción sociolaboral de mujeres en desventaja social consiste, no sólo en atender sus necesidades básicas y de subsistencia, sino en responder a sus logros personales y de seguridad. La situación emocional de la persona, en el momento de afrontar la búsqueda de empleo, es otro de los factores que va a determinar en gran medida los resultados de la inserción laboral. Otras condiciones decisivas para el éxito del proceso son la motivación y los logros parciales que se van consiguiendo. En este contexto, las medidas de acompañamiento no son un lujo sino uno de los aspectos fundamentales para obtener resultados positivos, al igual que el trabajo relacionado con la salud y la situación social y emocional.

El acompañamiento no concluye con la inserción laboral o la consecución de un puesto de trabajo. En el caso de aquellas mujeres que son objeto de unas condiciones que dificultan especialmente su entrada al mercado laboral, es necesario perseguir objetivos a medio plazo que favorezcan la permanencia en el empleo a través de la construcción de un perfil profesional. Las mujeres están realizando un gran esfuerzo para lograr su incorporación en el mundo del trabajo pese a existir múltiples aspectos que dificultan aún más esta tarea. La sociedad debe tomar cartas en el asunto para que la oferta del mercado laboral deje de regirse por pautas masculinas y que las relaciones familiares y el reparto de las tareas domésticas cuenten con una participación paritaria de mujeres y hombres.

7. EVALUACIÓN. SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN E INDICADORES

A la hora de planificar las distintas fases que forman parte de un proyecto es necesario estructurar el sistema de evaluación que se va a realizar del mismo y definir desde qué óptica se abordará. Desde el Enfoque Integrado de Género es esencial disponer de indicadores

desagregados de contexto, realización, resultados e impacto que favorezcan, durante su desarrollo, la mejora de las acciones previstas para introducir, modificar o adaptar recursos. En definitiva, tomar decisiones tendentes al logro de los objetivos de igualdad planificados. El sistema de evaluación también deberá permitir, una vez finalizado el proyecto, medir el efecto inmediato y el impacto sobre las situaciones de desequilibrio entre los géneros identificados en el diagnóstico, así como proporcionar orientaciones sobre las futuras actuaciones en el camino hacia la igualdad.

La evaluación supone un proceso de reflexión y análisis de los datos obtenidos, a través de un sistema de seguimiento mediante el cual se determinará el grado de eficacia y eficiencia en la realización del proyecto. Ésta deberá realizarse de forma sistemática y periódica, desde una dimensión integral y transversal, presente en todas las fases del ciclo de vida del proyecto. Se trata de realizar el análisis y revisión de la secuencia de planificación, así como la comprobación de los resultados e impactos que se van a obtener, a partir de los **indicadores elegidos**. Desde el enfoque de género se tienen que visualizar y anticipar los resultados e impactos que producirán las medidas y acciones del proyecto, en cada género y en la situación de desequilibrio definida en el diagnóstico.

A través de la evaluación del **impacto de género** de un proyecto de inserción sociolaboral destinado a mujeres se comprobará que los objetivos propuestos en la planificación no perpetúan la situación ni la posición de partida de las mujeres, ni aumentan los desequilibrios de género, a la vez que se concreta y visualiza en qué y cuánto se va a reducir la diferencia existente entre los dos géneros. Si la evaluación del impacto resulta negativa en la reducción de los desequilibrios detectados será necesario reformular el proyecto e introducir acciones compensatorias de la desigualdad observada y, en consecuencia, se tendrá que proceder a un reajuste de la dotación de los recursos.

De cualquier forma, para que la evaluación del impacto sea posible es absolutamente necesario haber definido los **indicadores de contexto** que recogen el punto de partida de mujeres y hombres en el diagnóstico, así como los beneficios que se quieren conseguir con el proyecto de inserción para unas y otros, es decir los **indicadores de resultado**. De lo contrario será imposible medirlo y evaluarlo posteriormente. El resultado de la evaluación será, por lo tanto, la toma de decisiones final sobre los desequilibrios que se quieren afrontar y la forma de hacerlo, al tiempo que permitirá poner de manifiesto la realidad que se quiere configurar acerca del protagonismo que mujeres y hombres han de tener en la sociedad.

¿Qué entendemos por indicadores de género?

Definiciones posibles:

"Datos cuantitativos o cualitativos que muestran los cambios que se han producido durante un determinado período de tiempo. Los indicadores son herramientas empleadas para el seguimiento de los insumos, las actividades, los resultados en la realización de los objetivos de los proyectos y el impacto conseguido⁵.

Los indicadores que tiene en cuenta el género proporcionan información sobre quién participa – mujeres, hombres, niñas-niños- en las actividades y quién se beneficia de los resultados de los proyectos, y sobre el impacto de las intervenciones en la vida de las mujeres y los hombres."

"Medidas específicas y objetivamente verificables de los cambios o resultados de una actividad respecto a las metas establecidas. Son instrumentos que sirven para aclarar con mayor detalle y

⁵ El PMA – [Programa](#) Mundial de [Alimentos](#)

definir con mayor precisión los objetivos y el impacto que se desea obtener sobre los beneficiarios previstos."⁶

"Elemento que indica cierta condición, capacidad o medida numérica que, al registrarse, recopilarse y analizarse, facilita que los conceptos más complejos sean más susceptibles de medición y permite a los administradores y evaluadores comparar los resultados reales del programa o proyecto con los resultados que se esperan".⁷

¿Qué tipo de indicadores existen? ⁸

Las clasificaciones de indicadores son diversas. Las más utilizadas, no obstante, son aquellas relativas a su carácter económico y a su naturaleza. Para fines del presente Trabajo de investigación se ha creído conveniente emplear esta clasificación:

Indicadores de carácter económico

1. Indicadores de eficacia.

La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente. Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa (o pasado un tiempo desde su puesta en marcha).

2. Indicadores de eficiencia.

El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc..) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. El indicador desde el género debe incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino (mujeres y hombres, fondos públicos destinados a la igualdad, etc..) como los resultados del programa sobre mujeres y hombres.

3. Indicadores de impacto.

La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas (efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.

⁶ Pinzás, Alicia. "Las mujeres, las palabras y el mundo global: Glosario". Lima, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, 1995, p. 21

⁷ Véase Escalante, Ana Cecilia y María del Rocío Peinador 1999. "Ojos que ven... corazones que sienten: Indicadores de equidad". San José, Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, abril 1999.

⁸ Indicadores de Género propuestos para Proyectos Sociales" www.gestiopolis.com/recursos6/Docs/Eco/indicadores-de-genero-para-proyectos-sociales.htm

Indicadores según la naturaleza del objeto a medir

1. Indicadores de realización.

Se trata de indicadores referido a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto. En el caso que nos ocupa es preciso determinar los indicadores de realización desagregados por sexo. Es decir, especificar cuál es el uso que se ha dado a los recursos: son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa, los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades, para mujeres o para hombres, etc.

2. Indicadores de resultados.

Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política. En general son los indicadores que proporcionan información valioso y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, relacionando los indicadores de resultados con las acciones del programa. La desagregación por sexo ya muestra una fotografía estática de lo que se ha hecho para mujeres y para hombres.

3. Indicadores de impacto.

Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden ser efectos diferenciales para mujeres y para hombres. Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

3. Listado de preguntas que nos permiten hacer una Verificación de resultados.

a. Fase de identificación del proyecto:

- o ¿Cuál es la división del trabajo según género?
- o ¿Qué hacen las mujeres? ¿Qué hacen los hombres?
- o ¿Quién tiene acceso y control sobre los recursos?
- o ¿Cuáles son las necesidades de hombres y de mujeres?
- o ¿Cuáles son las limitaciones que deben afrontar mujeres/hombres?

b. Fase de diseño del proyecto:

- o ¿En el proyecto se reflejan las necesidades de las mujeres?
- o ¿Puede el proyecto reducir el acceso y control de las mujeres sobre los recursos en la esfera privada/en la esfera productiva/ en la comunidad?
- o ¿Tiene el proyecto una línea de base que permita detectar un impacto negativo sobre las mujeres?
- o ¿Tiene el proyecto la flexibilidad y la capacidad de adaptación en caso de presentarse efectos negativos sobre las mujeres, o necesidades que no hayan sido identificadas?
- o ¿Tiene el documento de proyecto indicaciones sobre las proporciones respectivas de mujeres y hombres a quienes va dirigido?

c. Fase de ejecución del proyecto:

- o ¿Tiene las mujeres un canal/mecanismo para expresar sus necesidades y sugerencias?
- o ¿Quiénes son los/las líderes?
- o ¿Hay alguna evidencia de que las mujeres no estén utilizando algunas de las instalaciones y servicios?
- o ¿Las mujeres están participando en las actividades desarrolladas por el proyecto?

- o ¿Se están volviendo más severos las normas y roles de género? ¿O por el contrario, hay alguna transformación positiva?
- o ¿Existe desplazamiento de desigualdad entre mujeres?
- o ¿Existen nuevas oportunidades para aumentar la igualdad de género?