



**Edita:** Fondo Social Europeo  
Proyecto Equal  
Universitat Jaume I

**Edición:**

Daniel Castellano Santamaría, Alicia Gil Gómez,  
Pau Serrano Magdaleno

**Consejo de Redacción:**

Fundación Isonomía

**Traducciones:**

*Valencià:* Servicio de Lenguas y Terminología  
Universitat Jaume I.

*Euskera:* Diputación Foral de Álava.

**Consejo Científico Asesor:**

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

**Asesora Técnica de la Edición:**

Carme Pinyana i Garí

**Diseño:** Estrella Suárez

**Maquetación:** Copión

**Fotomecánica e Impresión:** Copión

ISBN: 84-8021-481-3

Depósito Legal: CS-409-2004/Vol-16

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

**Entidad Representante:**

Universitat Jaume I de Castellón

**Entidades Colaboradoras:**

Red Aldaba:

En Andalucía: Asociación de Desarrollo Rural de  
Sierra Mágina.

En Asturias: Ceder Valle del Ese-Entrecabos.

En Ceuta: Asociación de Mujeres Vecinales de Ceuta.

En la Comunidad Valenciana: Universitat Jaume I  
de Castelló.

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

En Extremadura: Fundación Arcángel San Miguel.

En Madrid: Centro de Estudios Psicoanalíticos  
CEPYP-UNO.

Los **RESULTADOS** / [edición, Daniel  
Castellano Santamaría, Alicia Gil Gómez.,  
Pau Serrano Magdaleno]. — [S.l.]: Fondo  
Social Europeo; [Castelló]: Universitat Jaume  
I, Proyecto Equal, D.L. 2005

p. ; cm. — (Año 2468 ; 16. La mediación  
social)

ISBN 84-8021-481-3

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

331.58-055.2



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

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

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

Alicia Gil Gómez  
Coordinadora General  
Proyecto Equal Mass Mediación



*In memoriam*

Estrella Suárez



# ÍNDICE

Prólogo .....	9
Introducción .....	15
Manual de evaluación .....	17
Memoria descriptiva de las actuaciones .....	67
Valoración general del proyecto .....	191
Transferencia de buenas prácticas incluidas en el «Living Document» .....	201
Valoración de los y las beneficiarias .....	219
Evaluación de la ADG de Castellón .....	233
Evaluación de la ADG de Madrid .....	243
Evaluación de la ADG de Sierra Mágina .....	261
Evaluación de la AIMPEI de la Comunidad Valenciana .....	281
Evaluación de la AIMPEI del País Vasco .....	293
Evaluación del proyecto Transnacional GEM-NET .....	305
Conclusiones .....	317





## PRÓLOGO

El Reglamento (CE) 1260/99 de 21 de junio dispone que las distintas formas de intervención cofinanciadas por los Fondos Estructurales deben ser objeto de evaluación con el fin de valorar su eficacia. A estos efectos, el artículo 42 del citado Reglamento establece que, una vez aprobadas las distintas formas de intervención, éstas sean objeto de una evaluación que estudiará los primeros resultados, su pertinencia y la realización de sus objetivos

El Programa Español de la Iniciativa Comunitaria EQUAL y el Complemento de Programa establecen que los proyectos Equal realicen un proceso de evaluación interna, de carácter sistemático y periódico, en todas las fases del ciclo de gestión del proyecto y conducido por las Agrupaciones de Desarrollo, sin perjuicio de que sean objeto de una evaluación externa.

Ambos documentos establecen la obligación de que los proyectos se doten de un instrumento de autoevaluación, para lo cual la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo como Autoridad Nacional de Gestión, debe proporcionarles un marco metodológico común.

Cabe señalar que este marco metodológico no constituye un modelo cerrado, y que deberá ser la Agrupación de Desarrollo en última instancia quien determine el grado de aplicación y concreción de los aspectos a indagar y de los instrumentos a utilizar en el ejercicio de evaluación interna, considerando sus propias capacidades, la especialidad del proyecto y su contexto de intervención.

El proyecto *Mass-Mediación*, encuadrado en el Eje de Igualdad de Oportunidades y en el área temática de «Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación en la segregación en el trabajo» es un proyecto plurirregional mixto, donde los socios pertenecen a regiones de Objetivo 1 y de Fuera de Objetivo 1. Esta complejidad de procedencia dificulta la coordinación de la gestión de cuantas acciones se han realizado en cada una de las comunidades autónomas donde se ha desarrollado, y en especial del proceso de evaluación interna.

El proyecto *Mass-Mediación*, siguiendo las indicaciones de la Guía Metodológica de Evaluación interna, ha realizado un proceso lógico para llevar a cabo su propia evaluación y determinar el grado de cumplimiento de los tres objetivos propuestos:

1. Creación de redes intrarregionales de cooperación de los agentes socio-económicos en cada territorio.

2. Desarrollo del perfil profesional de la persona experta en mediación para la igualdad de oportunidades.

3. Creación y puesta en funcionamiento de las Agencias de Investigación y Mediación para la promoción del empleo y la igualdad (AIMPEI).

Cada uno de estos objetivos se ha evaluado independientemente, concretándose en el primero de ellos el proceso de constitución de la Red Aldaba.

Para el segundo se ha evaluado el proceso formativo con la culminación del curso post-grado.

Para el tercero se ha evaluado la puesta en práctica de las AIMPEI en las distintas comunidades autónomas.

Por último, y a nuestro juicio muy importante, se ha evaluado la participación en el proyecto de todos y cada uno de los socios, con el fin de conocer su grado de implicación y participación en el proyecto.

Quiero dejar constancia del buen ambiente de trabajo y participación que he presenciado en los dos actos del proyecto *Mass-Mediación*, en los que he intervenido: uno en Sierra Mágina (Jaén) y otro en Madrid con motivo del proyecto transnacional.

Espero y deseo que las buenas prácticas que se han detectado durante el desarrollo del proyecto, sirvan para conseguir el fin último de la Iniciativa Equal: su transferencia a las políticas activas de empleo, tanto a nivel local como autonómico y estatal.

Sirva esta presentación para animar a los lectores a que lean esta publicación en todos y cada uno de sus apartados, pues estoy seguro de que les servirá para conocer en profundidad que es la «mediación social y sus resultados».

Francisco Toledo Lobo  
Rector de la Universitat Jaume I

## PRÒLEG

El Reglament (CE) 1260/99, de 21 de juny, disposa que les distintes formes d'intervenció, cofinançades pels Fons estructurals, han de ser objecte d'avaluació, a fi de valorar l'eficàcia d'aquestes. A aquests efectes, l'article 42 de l'esmentat Reglament estableix que, una vegada aprovades les distintes maneres d'intervenció, aquestes han de ser objecte d'una avaluació que ha d'estudiar els primers resultats, la pertinència i la realització dels objectius de les intervencions.

El programa espanyol de la iniciativa comunitària Equal i el complement de programa estableixen que els projectes Equal realitzen un procés d'avaluació interna, de caràcter sistemàtic i periòdic, en totes les fases del cicle de gestió del projecte, i conduït per les agrupacions de desenvolupament, sense perjudici que siguin objecte d'una avaluació externa.

Ambdós documents estableixen l'obligació que els projectes es doten d'un instrument d'autoavaluació, per a la qual cosa la Unitat Administradora del Fons Social Europeu, com a Autoritat Nacional de Gestió, ha de proporcionar-los un marc metodològic comú.

Cal assenyalar que aquest marc metodològic no constitueix un model tancat, i que ha de ser l'Agrupació de Desenvolupament, en última instància, la que determine el grau d'aplicació i concreció dels aspectes a indagar i dels instruments a utilitzar en l'exercici d'avaluació interna, considerar les capacitats de la intervenció, l'especialitat del projecte i el context d'aquesta.

El projecte *Mass-mediació*, enquadrat en l'Eix d'Igualtat d'Oportunitats i en l'àrea temàtica de «Reduir els desequilibris entre homes i dones i donar suport a l'eliminació de la segregació en el treball» és un projecte pluriregional mixt, on els socis pertanyen a Regions d'objectiu 1 i Regions de fora d'objectiu 1. Aquesta complexitat de procedència dificulta la coordinació de la gestió de totes les accions que s'han realitzat en cada una de les comunitats autònomes on s'ha desenvolupat i, en especial, del procés d'avaluació interna.

El projecte *Mass-mediació* segueix les indicacions de la Guia metodològica d'avaluació interna, ha realitzat un procés lògic per dur a terme la pròpia avaluació i determinar-ne el grau de compliment dels tres objectius proposats:

1. Creació de xarxes intraregionals de cooperació dels agents socioeconòmics en cada territori.
2. Desenvolupament del perfil professional de la persona experta en mediació per a la igualtat d'oportunitats.
3. Creació i posada en funcionament de les Agències d'Investigació i Mediació per a la Promoció de l'Ocupació i la Igualtat (AIMPEI).

Cada un d'aquests objectius s'ha avaluat independentment; s'ha concretat, en el primer d'ells, el procés de constitució de la Xarxa Picaporta.

Per al segon, s'ha avaluat el procés formatiu amb la culminació del curs postgrau.

Per al tercer, s'ha avaluat la posada en pràctica de les AIMPEI a les distintes comunitats autònomes.

Finalment, i segons el nostre parer, el que és molt important: s'ha avaluat la participació en el projecte de tots i cada un dels socis, a fi de conèixer el seu grau d'implicació i participació en el projecte.

Vull deixar constància del bon ambient de treball i participació que he presenciat en els dos actes del projecte *Mass-mediació*, en els que he intervingut: un a Sierra Mágina (Jaén) i un altre a Madrid, amb motiu del projecte transnacional.

Espere i desitge que les bones pràctiques que s'han detectat durant el desenvolupament del projecte, servisquen per aconseguir el fi últim de la iniciativa Equal: la transferència d'aquesta a les polítiques actives d'ocupació, tant a nivell local com autonòmic i estatal.

Espere també que aquesta presentació servisca per animar els lectors perquè lligin aquesta publicació en tots i cada un dels apartats. Perquè, estic segur que els servirà per conèixer en profunditat què és la «mediació social i els resultats que aporta».

Francisco Toledo Lobo  
Rector de la Universitat Jaume I

## HITZAURREA

Ekainaren 21ko CE 1260/99 Arautegian xedatutakoaren arabera, Egitura Funtzen bidez kofinantzatutako esku-hartzeko erak ebaluatu egin behar dira, haien eraginkortasuna balioesteko. Ondorio horietarako, aipatutako Arautegiaren 42. artikuluan xedatzen da, esku-hartzeko era desberdinak onartu eta gero, horien ebaluazioa egin behar dela, lehenengo emaitzak, hauen egokitasuna eta helburuen betetze maila aztertzeko.

EQUAL Europar Ekimenaren Espainiar Programan eta Programaren Osagarrian ezarritakoaren arabera, Equal proiektuek barne ebaluazio prozesu bat, sistematikoa eta aldizkakoa, egin behar dute, proiektuaren kudeaketa zikloaren urrats guztietan, Garapen Elkartearen gidaritzapean. Horrek ez du eragozten kanpoko ebaluazio bat egiterik.

Bi dokumentu horien arabera, nahitaezkoa da proiektuak autoebaluazio tresna batekin hornituak izatea. Horretarako, Europako Gizarte Funtza administratzen duen Unitateak, Kudeaketako Agintaritza Nazional gisara, guztietarako marko metodologiko bat eman behar du.

Azpimarkatu behar da marko metodologiko hau ez dela eredu itxi bat, eta azken batean Garapen Elkartea izan behar dela ikertu beharreko alderdien eta barne ebaluazioa egitean erabili beharreko tresnen aplikazio eta gauzatze maila zehazten duena, bere gaitasunak, proiektuaren berezitasuna eta bere esku-hartze kontestua kontuan edukiz.

*Mass-Mediación* proiektua Aukera-Berdintasunerako Ardatzaren barruan eta «Gizon eta emakumeen arteko desorekak gutxitzea eta laneko bereizkeriaren deuseztapenean laguntzea» izeneko eremu tematikoan kokatzen da eta herrialde anitzeko proiektu misto bat da. Bertan, bazkideak 1 helburuko nahiz 1 helburutik kanpoko herrialdeetakoak dira. Jatorrien konplexutasun honek zaildu egiten du proiektua garatu den autonomia erkidego guztietan egin diren ekintzen kudeaketa, eta bereziki barne ebaluazio prozesuarena.

*Mass-Mediación* proiektuak, Barne Ebaluaziorako Gida Metodologikoan adierazitakoari jarraituz, prozesu logiko bat egin du bere ebaluazioa burutzeko eta finkatutako hiru helburuen betetze maila zehazteko:

1. Lurralde bakoitzean gizarte eta ekonomia eragileen elkarlanerako herrialde arteko sareak sortzea.

2. Aukera-berdintasunerako bitartekaritzan aditua den pertsonaren lanbide profila garatzea.

3. Enplegua eta Berdintasuna Bultzatzeko Ikerketa eta Bitartekaritza Agentziak (EBBIBA) sortzea eta martxan ipintzea.

Helburu horietako bakoitza banaka ebaluatu da eta lehenengoan Aldaba Sarea eratzekeo prozesua gauzatu da.

Bigarrenerako, prestakuntza prozesua ebaluatu da, graduatu ondoko ikastaroraino.

Hirugarrenerako, autonomia erkidego desberdinetan EBBIBAk martxan jartzea ebaluatu da.

Azkenik, eta gure iritziz garrantzi handia duena, bazkide bakoitzak proiektuan izan duen parte-hartzea ebaluatu da, proiektuan zenbateraino inplikatu diren eta parte hartu duten jakiteko.

Esku hartu dudana *Mass-Mediación* proiektuko bi ekitaldietan (bata Sierra Maginan, Jaenen, eta bestea Madrilan, nazioarteko proiektua zela eta) nabaritu dudana lan giro eta parte-hartze ona nabarmendu nahi dut hemen.

Nire itzaropena eta nahia da proiektua aurrera eramatean somatu diren jokabide egokiek balio dezatela Equal Ekimenaren azken helburua lortzeko: toki nahiz autonomia eta estatu mailan, enplegu politika aktiboetara eramateko, alegia.

Aurkezpen honek bultzatuko ahal ditu irakurleak argitalpen hau bere atal guztiguztietan irakurtzera, ziur bainago lagunduko diela «gizarte bitartekaritza eta bere emaitzak» zer diren sakonean ezagutzen.

Francisco Toledo Lobo  
Rector de la Universitat Jaume I

## INTRODUCCIÓN

Una de las características del proyecto Equal Mass-Mediación es su extrema complejidad al estar desarrollado por una red, denominada Aldaba, integrada por organizaciones, ubicadas en localidades de diferente entidad territorial (rural y urbana) de siete Comunidades Autónomas distintas, de desigual identidad, calado, objetivos y capacidad, las cuales, a su vez, han tenido que generar redes territoriales en las que la diversidad ha sido otro de los elementos característicos.

Así, la Red Aldaba ha extendido sus brazos hasta más de un centenar de municipios, otras tantas asociaciones, una cincuentena de empresas y numerosas entidades de distinta envergadura: Sindicatos, Fundaciones, Institutos, Diputaciones, Gobiernos Autónomos (como en el caso de Ceuta), INEM, Cámaras de Comercio...

En este sentido, evaluar todas las actuaciones es igualmente complejo y extenso de modo que si reflejáramos todos los resultados estos superarían con mucho el número de páginas asignadas a tal fin. Como ello no es posible, ni deseable, ha habido que seleccionar aquellas experiencias y resultados, tanto concretos como generales, que nos han parecido más adecuados para cumplir el fin último de la publicación de los procesos de evaluación: dar una idea general de los resultados y transferir las mejores prácticas.

Para ello, los materiales incluidos son los siguientes:

En primer lugar, se incluye el manual que ha estructurado las evaluaciones realizadas, tanto las de carácter continuo como las finalistas. Este documento-guía en sí es un valioso material, producto/resultado del proyecto, que puede ser de utilidad para evaluar cualquier iniciativa cuyos fines generales o específicos sean la igualdad de oportunidades.

Tras este documento se incluirá una descripción de las distintas actuaciones que se han desarrollado, a lo largo del proyecto, en su amplia red territorial.

Seguidamente se presentará una valoración general del proyecto, remarcando los logros y realizando un análisis crítico de las diferentes actuaciones de las organizaciones miembros de la Agrupación de Desarrollo Geográfico Pluri-regional que configuraron la Red Aldaba e integraron el Comité de Pilotaje del Proyecto.

En esta misma línea, se han incluido las contribuciones de buenas prácticas que se aportaron al «*Living Document*» transnacional, en el que participaron una selección de los quince mejores proyectos europeos en el cuarto eje, siendo uno de los seleccionados el proyecto Equal Mass-Mediación.

Acabado el marco general, abordaremos el concreto, transfiriendo una selección de las evaluaciones realizadas por los socios. Con posterioridad, se incluirá otra selección de las evaluaciones realizadas por las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y de la Igualdad (AIMPEI), para terminar con la evaluación del proyecto Transnacional denominado Gen-Net. El volumen se cerrará con las conclusiones a las que se llegaron en la clausura del proyecto y que trasciende los ámbitos de actuación del mismo.

Con todos estos materiales se espera y desea contribuir no sólo a dar cuenta de lo que ha sido el proyecto Mass-Mediación y los aprendizajes realizados a través de su implementación, sino también dejar testimonio de las prácticas realizadas y de los obstáculos salvados con el objetivo de que estos materiales sean de utilidad para quienes deseen emprender un proyecto de igual o parecida envergadura.

Las editoras



**MANUAL PARA  
ABORDAR LA  
EVALUACIÓN Y LA  
AUTO-EVALUACIÓN  
EN IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
COMO LÍNEA  
TRANSVERSAL Y EL  
MEDIO AMBIENTE,  
LAS TECNOLOGÍAS  
DE LA INFORMACIÓN  
Y DE LA  
COMUNICACIÓN Y EL  
DESARROLLO  
LOCAL, COMO  
LÍNEAS  
HORIZONTALES**

Alicia Gil Gómez\*

---

\* Alicia Gil Gómez, Coordinadora General del Proyecto Equal Mass-Mediación.



**MANUAL PARA  
ABORDAR LA  
EVALUACIÓN Y LA  
AUTO-EVALUACIÓN  
EN IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
COMO LÍNEA  
TRANSVERSAL Y EL  
MEDIO AMBIENTE,  
LAS TECNOLOGÍAS  
DE LA INFORMACIÓN  
Y DE LA  
COMUNICACIÓN Y EL  
DESARROLLO  
LOCAL, COMO  
LÍNEAS  
HORIZONTALES**

Alicia Gil

## **INTRODUCCIÓN**

Los materiales, que a continuación pasamos a desarrollar, han sido diseñados con el objetivo de que puedan ser utilizados por personal técnico, promotor, experto, coordinador, etc. que

carezca de formación específica en sistemas de evaluación y que, sin embargo, precise realizar procesos de evaluación y auto-evaluación continua en relación con proyectos en los que al menos uno de sus objetivos sea la Igualdad de Oportunidades.

La idea, por tanto, es que este manual sirva como herramienta y sea de utilidad para sistematizar la valoración respecto a cómo se implementa la Igualdad de Oportunidades, en un sentido amplio, como transversal de cualquiera de las actuaciones que se realicen en el marco de la iniciativa Comunitaria de Empleo EQUAL, así como de la caracterización de las diferentes entidades, instituciones, organizaciones y grupos humanos que, de un modo u otro, participan y/o están vinculados a proyectos de dicha iniciativa. Además, esta herramienta facilita la medición de cómo se están abordando las líneas horizontales planteadas por el FSE: Medio Ambiente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y Desarrollo Local.

Así mismo, a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de los materiales de evaluación que nos ocupa, se trata de tener la posibilidad de corregir o sustituir, lo más

rápidamente posible, aquellos aspectos y/o actuaciones que requieran una mejora o transformación más profunda.

Dado el enfoque global desde el que se ha realizado el diseño, las variables y los indicadores elegidos podrán utilizarse bien para crear cuestionarios, cuando la valoración así lo requiera, bien para incorporarlos en guiones de técnicas de evaluación más cualitativas o profundas, bien para que el personal experto, promotor, técnico, coordinador, etc. lo tenga en mente y pueda incorporarlos a modo de incógnitas en los análisis que realicen de las diferentes actuaciones y/o de sus resultados.

Es por todo ello que cualquier persona que tenga un conocimiento previo y general del proyecto, con estos materiales, podrá realizar una evaluación sistemática de las actuaciones. De este modo, lo primero a garantizar es que las personas vinculadas al proyecto, responsables de implementar actuaciones, parciales o globales y, por tanto, responsables de realizar una evaluación continua, tienen que tener un conocimiento general o global del proyecto: objetivos, acciones, iniciativa en la que está incluido, etc. En este sentido, el cuestionario denominado **Marco general del proyecto** está enfocado para ser respondido por personas vinculadas al proyecto y/o por profesionales responsables de desarrollar alguna acción del mismo, susceptible, en cualquier caso, de evaluar o autoevaluar tanto la propia acción como los resultados obtenidos de su implementación.

## CRITERIOS METODOLÓGICOS

El procedimiento para la elaboración de este manual se ha sostenido desde criterios de investigación-acción<sup>1</sup>, ya que este método garantiza que el desarrollo de los procesos de evaluación sean simultáneos a la realización de las acciones puesto que permite corregir, ajustar y transformar aquellas actuaciones cuyos resultados no sean los adecuados a los objetivos que persiguen.

Los pasos del proceso de la Investigación- Acción son: planificar-actuar-observar-reflexionar (evaluar). Cada uno de estos pasos, así mismo, son susceptibles de ser evaluados.

*Stenhouse, Carr y Kemmis Y McTaggart<sup>2</sup>, coinciden en señalar que la investigación-acción (i-a) nos proporciona los medios para teorizar la práctica transformándola de manera que, desde una perspectiva crítica y reflexiva, podamos averiguar qué elementos son necesarios abordar para producir cambios que conlleven la mejora de vida de las*

<sup>1</sup> Kemmis, S. y R. McTaggart (1987): *Cómo planificar la Investigación-Acción*. Barcelona, Laertes.

<sup>2</sup> Varios (2001): Cuadernillos 2, 3 y 4, en Colección *¿Qué queremos decir...?* Fondo Social Europeo, Universitat Jaume I, Castellón.

personas<sup>3</sup>. Así, «beneficiar a otras/os» que no estén inmersos en la «comunidad investigadora» es uno de los objetivos que fundamentan este método. Pero, además, la i-a nos proporciona criterios, desde la práctica, que nos permitirán tomar decisiones respecto a las teorías que facilitan la mejora de las prácticas educativas, sanitarias, laborales, políticas, sociales, etc., sometiendo a prueba las ideas, con el fin de producir «actos sustantivos».

En este sentido, la i-a aparece, ya desde su conceptualización, como un campo metodológico que, en sí y desde sí, beneficia desde sus propuestas emancipatorias a aquellos colectivos que están en condiciones de desigualdad, de manera que mejora las prácticas de justicia social, las prácticas educativas, la racionalidad de las acciones y compromete la teoría con la práctica, la idea con la acción.

Además el proceso de investigar-actuar, nos permite aplicar y poner a prueba cualquier método, técnica, dinámica e instrumento que, en cualquier contexto –bien teórico, bien práctico, bien en ambos- ampliará la dimensión de nuestras indagaciones y de nuestras propuestas de actuación, enriqueciendo el proceso y facilitando que los cuatro momentos (planificación-acción-observación-reflexión), por los que atraviesa la i-a, puedan ser dados de una manera profunda y extensa a la vez, abordando, así, tanto el «currículum colector, como el currículum de integración».

Dicho esto, y disponiendo de una bibliografía mínima ( ver notas al pie), no vamos a incidir más en el marco teórico que sostiene este método.

Sin embargo, sí nos parece interesante señalar cómo hemos trabajado la investigación-acción y cuál ha sido el tránsito que nos ha llevado a reformular su carácter «introspectivo colectivo», que reduce su puesta en práctica a un grupo definido de investigadores centrado en trabajar los cambios<sup>4</sup>:

«...en tres aspectos diferentes del trabajo individual y de la cultura de grupo: cambios en la utilización del lenguaje y los discursos (...); cambios en las actividades y las prácticas (...) y cambios en las relaciones y la organización sociales (...).»

Para pasar a trabajar este método como un campo metodológico en el que, además de implicar a todas/os los participantes de cada práctica concreta, comprometiéndoles desde una indagación particular a una indagación colectiva y social, y viceversa, se interrelacionen, simultáneamente, todas aquellas fuentes epistemológicas, metodologías, dinámicas, técnicas e instrumentos que faciliten la realización de análisis prospectivos y

<sup>3</sup> Lo que implica desarrollar procesos de evaluación continua.

<sup>4</sup> Así como en realizar procesos de evaluación cualitativa y continua.

*amplíen la comprensión sobre las repercusiones e incidencias que puedan derivarse tanto de aquellos cambios propuestos, dentro de un área concreta, como de aquellos otros que emerjan como resultado de tales cambios propuestos (Recordemos el efecto dominó o mariposa).*

*Así pues el proceso de la i-a, (...) sin duda transita en espiral, pero su forma es helicoidal, entrecruzándose, interactuando e interrelacionándose, a veces de manera tangencial, otras paralela, otras simultánea, incluso solapándose, en diferentes tramos del proceso, todos y cada uno de los elementos endógenos del mismo, con aquellos otros derivados de determinadas acciones exógenas que nacen, o emergen, como consecuencia de la apertura de tal proceso.*

*En este sentido, cuanto mayor sea el número de herramientas que tengamos a nuestro alcance y mayor sea su sensibilidad, amplitud y profundización para desvelar y evaluar no sólo las resistencias y los obstáculos sino también los aciertos que se produzcan, mayores dimensiones y mayor profundidad alcanzará la apertura de posibilidades para que se den «actos sustantivos».*

Resumiendo: en las actuaciones de evaluación, la Investigación-Acción se presenta como un proceso espiral que facilita, como ya hemos indicado, la corrección, el ajuste y la transformación de aquellas actuaciones que lo requieran para garantizar la calidad del propio proceso de desarrollo del proyecto, llegando a los resultados finales con una idea clara de cuáles son los logros y las potencialidades, así como las debilidades y los obstáculos, después de haber ido articulando estrategias para avanzar en las oportunidades y para ir superando las amenazas.

Respecto a la composición y estructuración de los materiales, plantearemos el marco estratégico para observar la igualdad en cualquiera de las actuaciones. Además, plantearemos estrategias y propuestas que nos van a permitir evaluar la transversal de igualdad de oportunidades en los siete principios básicos propuestos en el PIC EQUAL, que son:

- Complementariedad
- Colaboración institucional (partenariado)
- Capacitación
- Innovación
- Capacidad de transferencia y visibilidad
- Cooperación transnacional
- Enfoque integrado y concentración

Por último, aportaremos indicadores que nos permitan evaluar la implementación de las líneas horizontales:

- Medio Ambiente
- Tecnologías de la Información y de la Comunicación
- Desarrollo Local

Así pues, a la hora de utilizar estos materiales debe quedar claro que se manejan dos enfoques simultáneos: uno.- indicadores orientados para valorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; dos.- indicadores orientados para valorar las relaciones<sup>5</sup> de igualdad en diferentes campos.

## **MARCO GENERAL DEL PROYECTO**

Como señalamos con anterioridad, antes de iniciar la evaluación, de cualquier actuación o del proyecto en general, es necesario asegurar que se conoce éste lo suficiente como para poder valorar si se cumplen o no los objetivos que persigue. Por ello es necesario que el personal que realice la evaluación responda a cada una de estas cuestiones:

1. Sintetice en tres líneas la idea del proyecto
2. Defina con sus palabras el objetivo general del proyecto
3. Relacione el objetivo general del proyecto con la igualdad de oportunidades.
4. Señale un máximo de 10 objetivos específicos.
5. Asigne a cada objetivo específico aquella actividad de las que figuran en el proyecto que le parezca más relevante.
6. Defina cómo contribuye, a su juicio, cada actividad que desarrolla a la consecución del objetivo general del proyecto.
7. ¿Qué método de trabajo se utiliza para desarrollar el proyecto?
8. ¿Cuál es su opinión respecto a por qué se ha elegido ese método?
9. ¿Qué herramientas, técnicas u otros instrumentos se utilizan para acompañar el método utilizado?
10. Explique sintéticamente en qué consisten dichos instrumentos y por qué se utilizan, diferenciando los cuantitativos de los cualitativos.
11. ¿Para que sirve cada herramienta?
12. Hasta la fecha, ¿podría describir cinco resultados esperados y cinco resultados encontrados?

---

<sup>5</sup> No debemos olvidar que el concepto de igualdad siempre está sometido a la comparación establecida con otro.

13. ¿Conoce si se han incorporado al proyecto actividades no contempladas inicialmente pero que, sin embargo, mejoran los resultados del proyecto?
- a. No      b. Sí      ¿Cuáles?
14. ¿Cómo se planifican las actividades?:
- a. ¿Se interrelacionan?
- b. ¿Cuáles son estas actividades?
- c. ¿Puede hacer Vd. un gráfico?
15. ¿Cuándo se planifican las actuaciones?
16. En el caso de modificar cualquier acción, ¿cómo se detecta la necesidad de tal cambio?
17. ¿Quién decide los cambios?
18. ¿Podría señalar si este proyecto se enmarca en un programa o en una iniciativa europea?
- a. No      b. Sí      ¿En cuál?
19. ¿Tienen relación con otro u otros proyectos pertenecientes a la misma iniciativa o programa europeo?
- a. No      b. Sí      ¿Con cuál/es?

## LOS MATERIALES Y EL PROCESO DE EVALUAR

Para realizar el proceso de evaluación vamos a utilizar diferentes tipos de materiales (documentación, herramientas, etc.) en función de la información que deseemos recoger y de los indicadores que se apliquen.

Así, aquellos datos menos conflictivos, menos comprometidos, más objetivos, no reservados, podrán recogerse a través de cuestionarios que vamos a denominar «descriptivos». La información a través de éstos se recogerá estando en presencia del personal evaluador para que éste pueda brindar ayuda, o por vía telefónica, o por correo electrónico, estableciendo una relación bilateral abierta a preguntas en torno a cómo responder el cuestionario, que serán respondidas si no instantánea sí inmediatamente, pudiéndoles hacer las preguntas directa y abiertamente. Se aconseja evitar la utilización del correo postal ya que no se suele obtener respuesta, de modo que es un sistema muy costoso, tanto en recursos humanos como económicamente, con resultados escasos y poco fiables.



Para las cuestiones que revistan una mayor conflictividad, compromiso o confidencialidad, es decir, aquellas que profundicen en determinados temas, se utilizarán técnicas más cualitativas (entrevistas en profundidad, entrevistas dirigidas, grupos de discusión, etc.) adecuadas a cada situación.

Siempre se utilizará la observación<sup>6</sup> directa y el registro de la misma, poniendo en marcha una escucha activa y previendo, de antemano, los indicadores y/o variables a tener en cuenta a la hora de enfocar la evaluación tanto si ésta es continua como finalista.

Vamos a poner un ejemplo, relacionado con la realización de un material de evaluación en profundidad para aplicarlo sobre las personas beneficiarias directas del proyecto a través del pase de un cuestionario descriptivo (ampliable a otros campos o situaciones a evaluar), indicando pautas a seguir en el momento de su aplicación para recabar una información más completa:

**1.- Caracterizar a las personas beneficiarias del proyecto:** dado que las personas beneficiarias del proyecto van a responder a un cuestionario, la persona responsable del proyecto tendrá que incluir aquella información que conlleve algún tipo de conflictividad a la hora de preguntar/responder directamente, elaborando de antemano un guión en el que irán reflejadas las preguntas que quiera plantear y que no figuran en el cuestionario porque requieran respuestas no simplificables. Por ejemplo, vamos a tomar como modelo un cuestionario descriptivo, elaborado en este mismo documento para caracterizar a las personas beneficiarias del proyecto (ver pgs. 25-28). Si nos vamos al apartado de rasgos sociales (pg. 26) (lo cual puede entrañar algún tipo de conflictividad) tendríamos que hacer una búsqueda o algún tipo de indagación sobre, por ejemplo, las personas discapacitadas psíquicas, quienes pueden carecer de conocimiento y/o voluntad de reconocer su propia situación. Igualmente, puede darse el caso en aquellas personas pertenecientes a grupos sociales «conflictivos» (personas indigentes, drogodependientes, reclusos, etc.). Así, la persona que realice la evaluación, basándose en la valoración aportada por las personas beneficiarias a las que previamente se les ha pasado el cuestionario, deberá completar esta información, tanto a través de la observación directa y el registro de la misma como realizando alguna pregunta que considere de interés, durante el proceso de realización del cuestionario, previendo de antemano los indicadores y/o variables a tener en cuenta (guión previo).

---

<sup>6</sup> Ver: Varios (2001): Cuadernillos 2, 3 y 4, en Colección *¿Qué queremos decir...?* Fondo Social Europeo, Universitat Jaume I, Castellón.

**2.- Conocer qué esperan del proyecto:** a través de diferentes técnicas (entrevistas en profundidad, dirigidas, etc. ), ya que se trata de conocer qué espera la población beneficiaria del proyecto; esta información, una vez recabada, habría que contrastarla con los objetivos del proyecto y con la información que se ha transferido del mismo. Una vez conocida la respuesta, esta información nos servirá no sólo para conocer las expectativas de la población beneficiaria sino también para valorar cómo se ha producido la transferencia de información sobre el propio proyecto.

**Y sobre las pautas a seguir una vez finalizada la actuación:**

**A.- Conocer qué han encontrado:** se trata de valorar si se ha cubierto el nivel de expectativas y cuál es el grado de satisfacción de la población beneficiaria respecto del proyecto.

**B.- Conocer si hay un antes y un después del proyecto en sus vidas:** se trata de medir el impacto del proyecto sobre la población beneficiaria.

**C.- Qué han recibido:** se trata de valorar concretamente los beneficios tangibles que ha supuesto el proyecto sobre las personas beneficiarias.

**D.- Qué han aportado:** permitirá valorar el grado de participación, feedback, reciprocidad, etc. que ha tenido la población beneficiaria del proyecto en el desarrollo de las actuaciones.

**E.- Qué han mejorado o contribuido a mejorar:** se trata de conocer el impacto real y concreto del proyecto en la vida de las personas que han intervenido y/o valorar el impacto en la mejora de calidad de vida de las personas que han participado como beneficiarias/os en el entramado del proyecto.

## LAS HERRAMIENTAS<sup>7</sup>

A continuación vamos a describir algunas herramientas básicas para buscar información cualitativa que permita realizar una valoración de la acción o actuaciones objeto de evaluación:

**Técnicas de investigación cualitativa no consensuada:**

*Existe un grupo de técnicas de investigación y evaluación cualitativa que no buscan el consenso para la toma de decisiones o para concluir. Éstas tienen como pretensión desarrollar conceptos que ayuden a entender los fenómenos sociales en los lugares naturales en vez de los experimentales, dando énfasis a los significados, experiencias y visiones de las/os participantes. A continuación, describiremos brevemente las diferentes técnicas.*

<sup>7</sup> Ver: Varios (2001): Cuadernillos 2, 3 y 4, en Colección ¿Qué queremos decir...? Fondo Social Europeo, Universitat Jaume I, Castellón.

**Descripción general de los tipos de investigación cualitativa:**

- **Dialogar con la gente.**

**Las entrevistas:**

Basada en la idea de que las personas pueden ofrecer explicaciones sobre sus acciones y que son, así mismo, capaces de reflexionar sobre sus prácticas y sobre los hechos y fenómenos que acontecen en sus vidas y en su habitat, directamente o inducidas por un/a entrevistador, pueden clasificarse:

**Según su desarrollo:**

- Conversacionales
- Formales
- Espontáneas

**Según las preguntas:**

- Abierta
- Semiabierta
- Cerrada

**Según el número de individuos:**

- Individuales
- Grupales (grupos de discusión)
- Compartir experiencias: la observación

**La entrevista como instrumento de recepción y escucha:**

La entrevista, como toda técnica, comporta la aplicación práctica de un método que a su vez se sostiene en un marco conceptual teórico, pero no sólo consiste en una herramienta de aplicación de un método y unos conocimientos sino fundamentalmente en un instrumento de investigación, evaluación y transformación de la realidad.

La relación está en la base de toda entrevista, pero se trata de un tipo particular de relación, pues relaciones hay muchas (...) La particularidad de la relación en la entrevista profesional estriba en que:

- El entrevistador/a sabe que no sabe y dispone de un método para interrogar, cercar y hacer producir lo que no sabe, mientras que el/la entrevistad@ le supone un saber.
- Y, por otra parte, el/la entrevistador/a deja fuera del campo de la entrevista lo que es propio de sí como persona singular, para que el único sujeto en juego sea el/la

entrevistad@ y el campo de la entrevista sea configurado de acuerdo a sus características.

Muchos de los servicios ofrecidos a *ciudadan@s* parten de un punto de encuentro de una entrevista, entre la persona que los requiere (por una determinada problemática, carencia o ejercicio de un derecho) y un@ expert@ que puede facilitarlos u orientar cuando menos acerca de su existencia, pertinencia para la situación concreta y modo de acceso y utilización.

### **La escucha activa: interrogar lo evidente:**

El soporte operativo fundamental de la técnica de la entrevista es la escucha, hasta el punto de que no habrá entrevista propiamente dicha si la escucha no se ejerce en toda su extensión.

Escuchar no es comprender de entrada, escuchar es acudir al encuentro con lo que no se sabe de antemano y consiste en sostener que lo que la otra persona dice, aún cuando no la entendamos todavía, tiene un sentido que se desvelará si seguimos escuchándola activamente. Escuchar requiere despojarse, para el momento del encuentro, de juicios, prejuicios, expectativas y conocimientos previos.

Escuchar es desear llegar a saber (...) y por ello implica situarse en una posición de verdadera ignorancia, identificándose al silencio que palpita oculto en toda significación.

La escucha, pues, es una operación activa y que se presenta en primer término para que la palabra llegue a producirse. Esto supone invertir el orden que el sentido común nos marca: alguien habla y porque habla alguien más puede escucharle. Es al revés: porque alguien se ha sentido escuchad@ (a partir de las preguntas y la atención de su interlocutor/a) es posible que llegue a hablar.

Escuchar es crear las condiciones idóneas que permiten que llegue a expresarse la singularidad en el orden de lo universal del discurso y para ello es necesario que quien tiene el papel de entrevistador/a pueda situarse en una posición de ignorancia que desea saber. El deseo puesto en la entrevista ha de ser éste y ningún otro.

Escuchar, interrogando lo evidente, es investigar qué piensa, le interesa, preocupa, necesita, desea o duele a la otra persona. Es leer el texto que el otro/a nos presenta con el conocimiento y la convicción de que las claves para descifrarlo están en él o ella (aún cuando puede ocurrir que no lo sepa y sea el propio diálogo el que las descubra a ambos interlocutores) y no hacerle escribir lo que ya sabemos, prevemos o deseamos con nuestras preguntas.

Podríamos aportar que el o la entrevistadota controla el curso de la entrevista (su encuadre, no introducir en ella variables personales, interrumpirla si aparece en el o la

entrevista un monto de angustia que no se va a poder procesar en ulteriores encuentros, etc.) pero que quien la dirige es la persona entrevistada a través del texto que presenta.

En resumen: el lugar del entrevistador/a implica ignorar y «no existir» para dejar el campo libre al despliegue de la presencia del *otr@s* sujeto. Esta ascesis no es fácil de soportar, produce angustia desprenderse de aquello que nos dice quienes somos y nos presenta ante *otr@s*. Por ello aparecerá en algún momento la puesta en juego de los propios ideales, creencias o valores (aunque no se verbalice), un impulso a la competencia o al sometimiento, la necesidad de formular un juicio, la puesta en juego de intenciones que tratarán de guiar el curso de lo que se está hablando, el peso de la moral, el afán de convencer, etc. El problema no es tanto que se hagan presentes estos índices de la necesidad de existir por parte del o la entrevistador/a, sino que él o ella no los llegue a detectar. Por ello el ejercicio de esta ascesis requiere un soporte, un trabajo personal previo y actual y también de espacios donde recobrar, si no el protagonismo personal, si el protagonismo de la función que se desempeña, la necesidad de seguimiento, investigación y conceptualización que ella plantea.

#### **La observación:**

Observar significa mirar atentamente, examinar, reparar en algo, advertir lo que en ese momento y lugar está sucediendo. La observación, desde su propio significado, es un acto a partir del cual podemos recabar información que nos permita conocer... O, dicho de otro modo, la observación es un instrumento cuya utilización nos aporta elementos a través de los cuales podemos adquirir conocimiento, saber, por cuanto nos aporta claves que nos permiten averiguar ciertas cualidades y, sobre todo, la relación que determinados actos, datos, elementos, hechos, silencios, guardan entre sí, así como la relación que guardan con lo que es dicho, expresado.

Además, la observación nos facilita la posibilidad de dar, o quitar, sentido de verdad a la palabra, al texto, al acto, dándonos una información que, cuanto menos, nos va a permitir trascender la inmediatez de la evidencia, tanto en lo dicho como en lo hecho, así como del contexto en que lo dicho y lo hecho se produce.

El momento de la observación es presente. La observación, se realiza durante el acto de observar el acontecimiento cuando éste se produce.

El acto de observar se produce tanto en el instante en que los acontecimientos tienen lugar, son dichos, ocurren,... El antes de la observación entraría en el campo de las

hipótesis, de la planificación y el después en el campo de la hermenéutica, de la interpretación, del análisis,... Si el tiempo de la observación es presente, necesariamente el acto de observar tendrá que realizarse en el espacio en que la acción ocurra, en el que la palabra sea dicha o silenciada, en el contexto en que ambas se den, con las interferencias que las obstaculicen o que les hagan fluir... Luego el acto de observar requiere simultaneidad y presencia.

La suma de datos observados, recogidos, registrados, serán elementos que, junto con otros, nos permitirán realizar, con posterioridad, un análisis más completo, llegando a conclusiones más ricas, complejas y panorámicas. Para que estos datos tengan un valor en sí hay que contextualizarlos.

La observación acompaña a la acción, a la palabra, situándose en el contexto en el que la acción y la palabra tienen lugar. Y acompaña, no sustituye. Ello es importante señalarlo por cuanto la observación nunca podrá ser una recreación del suceso, del texto y del acto acontecido en un determinado contexto. No podrá ser una evocación, ni una reflexión, ni un juicio, ni un análisis de lo que está siendo observado. La observación será el instrumento a partir del cual recojamos datos, información, para poder analizar, interpretar, reflexionar, evaluar o incluso lanzar nuevas hipótesis de trabajo, el instrumento, no el fin. Claro que, para recoger una información de tales características, será preciso que antes de realizar el acto de observar consideremos los objetivos que sostienen, que fundamentan dicha observación y la línea temática que la justifica, es decir el fin.

Si tenemos definida la finalidad, los objetivos claros y contextualizados, es decir dónde, para qué y por qué observamos, nos vendrá dado el qué queremos observar e incluso cómo vamos a realizarlo.

El cómo apela al procedimiento, a la ordenación de las acciones, al método. Puede suceder, y de hecho sucede, que aun teniendo planificado el registro, nos encontremos con elementos imprevistos que nos aportan un tipo de información inesperada. Sin duda, una buena observación estará alerta a lo contingible para registrarlo cuando ocurra, no interpretándolo sino únicamente recogiéndolo, registrando, así mismo, los efectos que acompañan cualquier hecho inesperado, para que posteriormente se puedan evaluar, analizar, realizar una reflexión en torno a los mismos.

Para que la observación se produzca es preciso, y evidente, claro, realizar el acto de observar. Necesariamente, para que éste tenga lugar, será imprescindible contar con un sujeto que observe, es decir, con un observador u observadora.

*El sujeto que observa, sin lugar a dudas, está atravesando por valores, por emociones, está construido desde una determinada cultura, por una ideología que va influir en el acto de observar, en la recogida de datos, de información, por cuanto le llamarán la atención o le pasarán desapercibidos una serie de acontecimientos en función de sus características culturales, sociales, de género, de la polarización de sus valores, etc.*

*Es necesario, por tanto, tener esto en cuenta a la hora de analizar los datos observados. Cuanto menos planificada esté una observación, mayores posibilidades hay de que los datos recogidos no sean sino un juicio de valor del sujeto que observa y, si ello es así, la observación pierde rigor, pierde sentido, es decir, los datos recogidos carecerán de valor y la observación será irrelevante sino ilícita, aportando exclusivamente datos del sujeto que observa, lo cual en determinados ocasiones puede ser útil, aunque en ningún caso la observación, su registro, tendrá valor en sí y desde sí.*

*«Observarán» que en ningún momento ha sido utilizado el término objetividad, por cuanto se considera que ésta no es posible que se dé, sino como tendencia, ya que todos aquellos actos realizados por sujetos cargados de emociones, sentimientos y valores, y las personas lo somos, van a estar influidos por éstos. Si contamos con ello, es decir si contamos con la intersubjetividad del sujeto, podremos activar recursos que nos permitan, en tanto que personas observadoras, minimizar nuestra carga subjetiva teniendo la objetividad como fin a conseguir, no como realidad con la que contamos y de la que partimos.*

*Por otra parte, en el momento de realizar el análisis de los datos recogidos, hemos de tener en cuenta el efecto «catalizador» que produce la presencia de un sujeto observador, de manera que hay que contar con la posibilidad de que los acontecimientos se hubieran dado de una forma diferente si la presencia de la persona que observa no hubiera sido conocida por las personas observadas.*

*Así pues, ya disponemos de elementos para afirmar que una observación en sí aporta datos que están sesgados por multiplicidad de factores. Por ello, cuantas más observaciones realicemos de un acto similar en diferentes situaciones, mayor y más compleja será la información recabada, actuando entonces, y sólo entonces, como información relevante, puesto que podrá ser contrastada antes de incluirla como información fiable y legítima en el análisis que vayamos a realizar.*

*Recogiendo y sintetizando los elementos básicos que contribuyan a realizar una buena observación, planteados con anterioridad, podremos contar con una serie*

de pautas, con criterios que nos permitirán abordar el acto de observar con ciertas garantías, como por ejemplo:

1.- Entender que la observación no es un fin sino un medio, un instrumento a través del cual recabamos elementos que nos van a permitir conocer, etc.

2.- Tener en cuenta que el tiempo de la observación es el presente.

3.- Saber que la observación tiene que responder a unos objetivos, planteados desde una línea temática abierta a lo inesperado, lo imprevisible, lo contingente: para qué observando lo que voy a observar y qué otras cosas acontecen o no, mientras observo.

4.- El acto de observar tiene que planificarse: qué voy a observar, cómo voy a hacerlo, dejando abierta la posibilidad a recoger los imprevistos.

5.- El acto de la observación debe tener en cuenta el contexto en el que se produce la acción.

6.- Los resultados de la observación, es decir la información registrada, son datos que para determinar su fiabilidad deben ser contrastados.

7.- Tener en cuenta que el sujeto que observa, el observador o la observadora, es la herramienta que posibilita el acto de observar.

8.- Reconocer que el sujeto que observa está impregnado de valores, de forma que actúe como alerta para detectar «éstos» cuando emerjan al registro.

Según Kemmis y McTaggart: Uno de los modos en que la investigación-acción difiere de la acción en las situaciones usuales es que se trata de una acción observada (...) La observación tiene la función de documentar los efectos de la acción críticamente informada; mira hacia delante, proporciona la base inmediata para la reflexión (...) Una observación cuidadosa es necesaria porque la acción se verá siempre recortada por limitaciones de realidad, y no siempre se conocerá anticipadamente la existencia de todas estas limitaciones. La observación debe planificarse de tal modo que se constituya una base documental para la reflexión posterior, pero no debe ser demasiado estrecha de miras. Ha de adecuarse a las circunstancias y debe ser abierta y comprensiva (en el sentido de que se pueda comprender, es decir, clara, no confusa). Hay que sensibilizar la visión periférica para captar elementos insospechados (...) La observación, igual que la acción misma, debe ser suficientemente flexible y abierta para registrar lo inesperado (...) Las/os investigadores deben observar el proceso de la acción, los efectos de la acción (tanto los previstos como los inesperados), las circunstancias de la acción y sus limitaciones, el modo en que las circunstancias y las limitaciones recortan o



canalizan la acción planteada y sus efectos, y otras cosas que pueden surgir. La observación se guiará siempre por el propósito de obtener una base fiable para la introspección crítica – para el análisis crítico añadiría yo-. La observación anticipa los logros de la reflexión. De este modo, se puede contribuir a mejorar la práctica a través de un grado más alto de comprensión y de una acción estratégica más crítica. Sin embargo, sus temas serán siempre la acción, sus efectos y el contexto de la situación en la que debe emprenderse la acción.

*La observación nunca recogerá el texto, nunca reflejará lo que se dice sino los efectos que produce lo dicho, la acción que se genera en la relación entre lo dicho y lo hecho y el contexto en el ambos tienen lugar.*

### **Espacio reflexivo:**

Dinámica grupal, en la que confluyen textos originales, personales y/o grupales. Nos permite recabar información consensuada por diferentes participantes, sobre un tema concreto que deseemos evaluar y que afecte a diferentes sujetos, entidades, instituciones, etc. Además, la información se recibe sintetizada, debatida y por escrito, lo que facilita la acción evaluadora.

Del grupo inicial, se constituyen diferentes subgrupos integrados, más o menos, por seis personas. Depende de la información que queramos recabar, las personas que conforman el grupo bien pueden pertenecer a un sólo colectivo vinculado al tema para el que busquemos información (p.e asociaciones de amas de casa) o ser representantes de las entidades, instituciones, grupos, colectivos y/o personas vinculadas con el tema, procurando, en este caso, que los grupos sean lo más heterogéneos y plurales posibles.

A cada participante, tanto si los grupos son homogéneos como heterogéneos, se le asigna una función específica, de las cuatro que se articulan:

**1- Sintetizar:** o levantar acta del proceso de información, recogiendo, por escrito, el ambiente en que se hubiera desarrollado el debate, así como las conclusiones a las que se llegarán a través del pacto o consenso, registrando, igualmente, la opinión u opiniones que no hubieran sido susceptibles de tal consenso, otorgando, así, voz y presencia a las opiniones minoritarias que es obligado respetar y transferir.

**2- Moderar** y activar el debate, entre las personas miembro que conformen el subgrupo.

**3- Representar** al grupo actuando como portavoz para transferir pública y verbalmente las conclusiones a las que ha llegado el subgrupo que representa.

4- **Participar** en el debate del tema a evaluar presentado previamente por una persona experta en el mismo.

Si una vez hecha la subdivisión del grupo más numeroso, quedaran menos de tres personas «seltas» se le/s integrará, de una en una, en cada uno de los subgrupos conformados.

#### **Organización temporal:**

- Cada sesión se inicia introduciendo el tema a valorar.

- La introducción se realiza a cargo de la persona experta en el tema, quien previamente habrá identificado las cuestiones susceptibles de evaluar, y cuya exposición no sobrepasará los 45 minutos.

- Tras la exposición teórica -y una parada de 10m.-, se activa el trabajo subgrupal. La persona experta plantea diferentes cuestiones, que cada subgrupo debate aportando su información o punto de vista (30m-60 m.).

- Pasado este tiempo, -y tras una parada de entre 15m y 20m.-, cada portavoz de los subgrupos da cuenta, en voz alta, de la síntesis del debate realizado (15m-30m.), tras lo cual hay una puesta en común de las personas participantes y de la persona experta (45m.) para aproximar lo máximo posible la información resultante a un marco de valoración común, buscando alternativas, si se da el caso, a los aspectos que hayan tenido una valoración negativa.

La persona responsable de evaluar realiza la **observación** y el registro de los posicionamientos de las y los participantes, responsabilizándose así mismo de registrar las conclusiones, recoger las síntesis escritas por cada grupo y realizar la lectura y valoración de los materiales y documentación recabada.

#### **Grupos de Investigación, Análisis y Trabajo (GIAT).-**

*Si bien los GIAT no son herramientas estrictas de evaluación, su desarrollo nos permite tomar el pulso, sistemáticamente, al estado de una determinada cuestión y/o problema y obtener alternativas a los problemas, remover obstáculos, etc. de aquellos temas valorados como tales.*

Esta herramienta, GIAT, consiste en crear grupos integrados por personas que están en desigualdad o son susceptibles de sufrir discriminación (grupos de mujeres de determinadas características: mal-tratadas, jóvenes desempleadas, mayores de 45 años, etc.; personas discapacitadas; trabajadoras sexuales; inmigrantes; etc.), por miembros del entorno personal de estas personas (familiares, amistades, etc.), por personal técnico y/o profesional vinculado al grupo social o colectivo vertebrador del GIAT, por personal político, etc. Una vez

compuesto el grupo amplio de trabajo (lo ideal numéricamente hablando es que sean entre 5 y 20 personas en total, dependiendo de la caracterización del grupo), las personas afectadas seleccionan un tema, o una necesidad, o un deseo, o un problema, o sea, aquello que más les interese resolver o profundizar y sólo uno. Una vez seleccionado el tema, o la necesidad, o el deseo, o el problema, todos los y las participantes, cada cual desde su punto de vista y desde el rol que juega ante la cuestión objeto de análisis, definen tal cuestión, la analizan y buscan alternativas. El personal técnico, profesional y político tiene como misión incorporar las cuestiones técnicas y científicas, en su caso, así como evaluar el grado de viabilidad de las propuestas arbitradas o, si se da la circunstancia, facilitar el arbitrio de alternativas viables. Para realizar este proceso se utiliza una media de ocho sesiones al año (entre 6 y 10).

*Hecho ésto, elaboran una estrategia de difusión para dar cuenta a la sociedad a través de los Medios de Comunicación de Masas, que es presentada por las personas afectadas con el apoyo de quien ellas y ellos consideren oportuno (personal técnico, político, familiares, etc.), se edita un material (en soporte papel, o electrónico, o ambos) con las conclusiones del proceso y se presenta (bien a través de entrevista o vía correo) a las personas públicas responsables de poner en práctica los acuerdos que se hayan alcanzado (en el caso de resolución de problemas, de activación de servicios, etc.) o de incluir en sus debates de detección de necesidades y/o deseos de las personas afectadas, la opinión de éstas (por ejemplo, qué servicios existentes no funcionan como deberían o qué servicios faltan, o qué protocolos deben modificarse, etc.), siempre fundamentadas con criterios relevantes y siempre acompañadas de alternativas viables.*

#### **Los métodos de consenso y la ciencia. La técnica Delphi:**

*Un grupo de técnicas que han sido utilizadas a menudo entre los profesionales son las técnicas de consenso: éstas tienen como objetivo alcanzar un acuerdo /consenso sobre un tema de interés, en el que no hay más datos, o que la información disponible no es concluyente, pero hay necesidad de tomar decisiones con respecto al tema. El criterio de selección de las/os participantes es ser experto/a en el tema a consensuar y que sea de interés para las/os participantes en el grupo.*

*Consiste en que, a partir de la información disponible, las/os participantes llegan a un acuerdo sobre la pregunta que les hace el/la organizador de los grupos. Las técnicas de consenso más conocidas y utilizadas son: el grupo nominal, la técnica Delphi, el forum comunitario y las conferencias de consenso.*

**La técnica Delphi:**

Técnica original de 1948. Llamada así por consultarse al oráculo de Delfos, cuyo diseño corresponde, junto al grupo Nominal y otros, a la metodología cualitativa, definida como: «el ir hacia la gente».

A partir de 1963 es utilizada por la RAND Corporation. Definida como una técnica a utilizar cuando hay niveles elevados de incertidumbre. Las/os expertos que participan en el método contestan de manera anónima a un cuestionario autoadministrado. La información de cada respuesta se anota en una carta, en la que se incluyen todas las opiniones y se devuelve a los/as participantes para la segunda vuelta, en la que priorizar, eliminar o añadir nuevas opiniones. Pueden hacerse varias vueltas hasta llegar a una valoración definitiva.

Los métodos de consenso se han abierto camino en los análisis y evaluaciones de temas complejos.

Según Jordi Varela, un Delphi consiste en un encadenado de formularios, en el que en cada estadio el participante conoce la opinión del colectivo en el estadio anterior, por lo que tratándose de temas complejos o no suficientemente estructurados, dé fuerza inevitablemente a tomar una actitud reflexiva de consenso o, como mínimo, a tener en consideración la opinión del conjunto antes de rellenar el siguiente formulario.

## ASPECTOS A TENER EN CUENTA

### Antes de iniciar el proceso de evaluación deben tener en cuenta:

- ¿Qué quiere/n evaluar?
- Por qué?
- ¿Para qué?
- ¿Cómo hacerlo?
- ¿Cuándo lo va a hacer?
- ¿Quién/es van a evaluar?
- ¿Quién/es van a ser evaluados/as?
- Momento/s a evaluar y momento/s de realizar la evaluación<sup>8</sup>
- Tiempo a utilizar

---

<sup>8</sup> Nos referimos a diferentes órdenes temporales, es decir que en ocasiones será objeto de evaluación el momento en que ésta se realice, siendo el tiempo circunstancial un indicador: por ejemplo, si queremos valorar cambios que se producen en la actitud ante las actuaciones cuando se inician, cuando se desarrollan o al finalizar (tres tiempos-momentos-diferentes)

- Espacio/s a evaluar y espacio/s donde se va a realizar la evaluación<sup>9</sup>.
- Documentación de los resultados de la evaluación
- Transferencia de los resultados de la evaluación

**Durante el proceso de evaluación es imprescindible tener en cuenta qué es necesario identificar claramente y conocer los conceptos a evaluar, en el caso que nos ocupa:**

- Conocer los principios básicos de la Igualdad de Oportunidades.
- Saber de qué hablamos cuando decimos *Mainstreaming* de género.
- Entender que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación son herramientas que tienen múltiples usos y tener un conocimiento básico de su utilidad.
- Entender que el Medio Ambiente, además, es una actitud y un campo nuevo de experimentación y de empleo.
- Conocer los principios básicos de Desarrollo Local y tener en cuenta su complejidad.
- Indagar en torno a los presupuestos que acompañan a cualquier proyecto, programa, iniciativa, plan, ley, servicios, etc., ya que si no hay presupuestos asignados los proyectos, programas, iniciativas, planes, leyes, servicios, etc. nunca se llevarán a la práctica.
- Indagar si los presupuestos que acompañan a cualquier proyecto, programa, iniciativa, plan, ley, servicios, etc., son los adecuados para cumplir los objetivos que se proponen.
- Indagar en qué partidas se incluyen los presupuestos que acompañan a cualquier proyecto, programa, iniciativa, plan, ley, servicios, etc.

**Una vez realizada la evaluación de la acción, deben ser capaces de responder:**

- ¿Qué situación/es se ha/n mejorado después de realizar esta acción? ¿Por qué?
- ¿Qué aspecto/s del proyecto considera que todavía está en condiciones de mejorar, corregir, etc., después de realizar esta acción?
- ¿Qué cambios y modificaciones se han operado? ¿Por qué?
- ¿Qué aspectos considera que no se han modificado después de realizar esta acción?
- Una vez realizada la acción: ¿Cuál ha sido, a su juicio, el mayor logro conseguido y por qué? ¿Y el menor? ¿por qué? ¿Qué no se ha abordado? ¿por qué?
- De los resultados esperados con esta actuación ¿Cuáles/s considera que no se ha podido lograr y por qué?

---

<sup>9</sup> En ocasiones el orden espacial puede ser un indicador o un objeto de evaluación, ello se evidencia, por ejemplo, en las barreras medioambientales. Además el propio orden espacial puede influir en el tipo de relaciones que se establecen, de modo que habrá que tenerlo en cuenta, por ejemplo en una entrevista (a veces la ordenación espacial determina relaciones de poder), ya que puede influir en que los resultados sean unos u otros.

- ¿Qué aprendizaje/s se ha/n realizado durante el proceso de implementación del proyecto?

**Lo mismo se debe aplicar una vez finalizado el proyecto, de forma que una vez realizada la evaluación del mismo, deben ser capaces de responder:**

- ¿Qué situación/es se ha/n mejorado después del proyecto? ¿Por qué?  
 - ¿Qué aspecto/s del proyecto considera que todavía está/n en condiciones mejorar, corregir, etc.?

- ¿Qué cambio/s y modificación/es se ha/n operado? ¿Por qué?  
 - ¿Qué aspectos considera que no se han modificado después de realizar el proyecto?

- ¿Cuál ha sido, a su juicio, el mayor obstáculo superado y por qué? ¿Y el menor? ¿por qué?

- ¿Cuál ha sido, a su juicio, la mayor resistencia superada y por qué? ¿Y la menor? ¿por qué?

- ¿Cuál ha sido, a su juicio, el obstáculo y/o la resistencia que no se ha podido superar?

Así mismo, se realizará una evaluación, posterior al proceso de implementación del proyecto, sobre las relaciones con las entidades que hayan colaborado o sobre las que se haya trabajado durante el desarrollo del mismo:

**En relación con:**

- **Las instituciones:** valorar el porcentaje de aumento o descenso (observar contrataciones) de mujeres en relación con:

- La representación política
- Puestos de responsabilidad (staff)
- Personal técnico y profesional
- Personal de administración y servicios
- Otros

**En relación con:**

- **Las asociaciones:** valorar el porcentaje de aumento o descenso de mujeres en relación con:

- Personas asociadas
- Creación de nuevas asociaciones

- Presencia de las mujeres en las juntas directivas
- Otros

**En relación con:**

- **Las empresas:** valorar el porcentaje de aumento o descenso de mujeres en relación con:

- Personas contratadas
- Creación de nuevas empresas
- Presencia de las mujeres en cargos directivos
- Presencia de mujeres en la representación sindical
- Otros

**En relación con:**

- **Otras entidades:** valorar el porcentaje de aumento o descenso de mujeres...

**Durante el ejercicio de la evaluación deben diferenciar las líneas transversales de las líneas horizontales:**

Efectivamente, como hemos dicho en la introducción, esta herramienta será de utilidad para evaluar cómo se implementa la Igualdad de Oportunidades como transversal del proyecto EQUAL, además de facilitar la medición de cómo se están abordando las líneas horizontales planteadas por el FSE (Medio Ambiente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y Desarrollo Local).

Así, aunque resulte obvio, consideramos necesario señalar que cuando hablamos de transversales nos referimos a aquellos temas que *se extienden a través de un lado a otro*<sup>10</sup> del proyecto, como es el caso de la Igualdad de Oportunidades, que afecta al enfoque de todas y cada una de las actuaciones, cualesquiera que éstas sean.

Por su parte, cuando hablamos de horizontales, nos referimos al *conjunto de posibilidades o perspectivas que se ofrecen en un asunto o materia*<sup>11</sup>. Es decir, que: Medio Ambiente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Desarrollo Local pueden abordarse de manera aislada y puntualmente debiendo evaluarse las actuaciones concretas que se realicen referidas a esa temática.

Por último, es importante señalar, *Grosso Modo*, que para evaluar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres existe una fórmula que no falla y esta consiste en que, en cualquier situación, busquemos respuesta a las siguientes cuestiones: ¿Y las

<sup>10</sup> Definición de la voz *transversal*, Diccionario de la Lengua Española, RAE, 1992

<sup>11</sup> *Ibidem*

mujeres qué? ¿Y las mujeres cuándo? ¿Y las mujeres cómo? ¿Y las mujeres dónde? ¿Y las mujeres cuánto? ¿Y las mujeres para qué? ¿Y las mujeres por qué?

### **OTRO ASPECTO A TENER EN CUENTA: LAS/OS BENEFICIARIAS/OS**

*En numerosas ocasiones, recordamos que hay que recabar datos de las personas beneficiarias de las actuaciones del proyecto al final, cuando ya no hay forma de localizarles y desde el FSE se nos piden dichos datos para realizar estadísticas. Por ello es importante que, en cualquier actuación que realicemos, se pase un cuestionario descriptivo (recordemos que ya dimos pautas para, desde el pase del cuestionario, poder recabar datos más cualitativos) semejante al que se propone a continuación, recogiendo los datos que al final del proyecto nos pedirán desde la Unidad Administradora.*

*Antes de pasar al cuestionario es importante señalar que este material recoge indicadores específicos para medir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, atendiendo a: datos segregados por sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, cualificación, ocupación de cargos, salarios, reparto de responsabilidades en el ámbito doméstico, reparto de tiempos, toma de decisiones, condiciones sociales, indicadores de identificación de categorías socialmente desfavorecidas, entre otros.*

### **CUESTIONARIO TIPO, DESCRIPTIVO, PARA PASAR A LAS/OS BENEFICIARIAS/OS<sup>12</sup> DIRECTAS/OS DE LAS ACTUACIONES DEL PROYECTO**

-Sexo<sup>13</sup>

-Mujer

-Hombre

-Edad

-Menor de 25 años.

-Entre 25 y 40 años.

-Entre 40 y 50 años.

-Mayor de 50.

-Nacionalidad

<sup>12</sup> Recuerde que para posteriores comprobaciones o auditorías es necesario contar con el nombre y dos apellidos, DNI y teléfono de las personas sobre las que se haya intervenido (beneficiarias) directa o indirectamente a través del proyecto.

<sup>13</sup> Es conveniente señalar en gráficos los datos segregados por sexo



- Estudios
  - Sin estudios
  - Certificado escolar
  - Graduado escolar
  - ESO
  - FPI
  - FPII
  - BUP/COU
  - Bachillerato LOGSE
  - Diplomatura universitaria
  - Licenciatura universitaria
  - Estudios de postgrado
  - Otros
- Profesión
  - Categoría profesional
  - ¿Ocupa un puesto de alta responsabilidad?
  - ¿Tiene personas a su cargo?
- Condiciones laborales o profesionales<sup>14</sup>
  - Economía sumergida
  - Economía deprimida
  - Trabajador/a por cuenta ajena
  - Trabajador/a por cuenta propia
  - Funcionaria/o
  - Contrato de trabajo / sin contrato
  - Jornada completa / Media jornada
  - Inferior a un año /entre 1 y 3 años
  - Contrato indefinido
  - Salarios:
    - inferior a 600 •
    - entre 601 • y 1.200 •
    - entre 1.201 • y 1.800 •

---

<sup>14</sup> A través de estos indicadores podemos tener una idea general de la situación laboral de la persona beneficiaria. Igualmente, puesto que conocemos el sexo de las personas beneficiarias, podemos realizar análisis comparativos en relación con los salarios que reciben por el desempeño de una misma actividad, si participan igualmente hombres y mujeres de la jornada a tiempo parcial, etc.

entre 1.801 • y 2.400 •  
superior a 2.401 •

-Rasgo social

-Empleadas/os

- Contratado/a
- Inferior a 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 3 años
- Más de 3 años

-Desempleadas/os

- Inferior a 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 años.

-Inmigrantes

- Por razones laborales
- Por razones de estudios
- Otras razones

-Personas con discapacidad(es)

- Psíquica
- Física
- Sensorial
- Intelectual

-Otros, ¿cuál?

-¿Tiene residencia...

- en propiedad?
- en alquiler?
- compartida?
- itinerante?
- no tiene residencia fija?

- ¿Tiene usted hijas/os?
  - No
  - Sí, ¿cuántos?
- Nº de miembros que conviven en la residencia familiar<sup>15</sup>
  - ¿Cuántos de ellos reciben algún tipo de ingreso?
  - ¿Cuántos de ellos colaboran en las tareas domésticas?
  - ¿Convive algún miembro que requiera cuidados especiales? (infancia, vejez, enfermedad, etc.)
    - ¿Cuántos miembros colaboran en la realización de dichos cuidados?
    - ¿Es usted el/la responsable de realizar las tareas domésticas?
    - ¿Es usted el/la responsable de realizar los cuidados especiales?
    - ¿Es usted el/la cabeza de familia?
    - ¿Se benefició usted de la baja maternal/paternal?
- Residencia.- señale el número de habitantes de la población en la que reside:
  - menos de 500
  - entre de 500-1000
  - 1.000-3000
  - 3000-5000
  - 5000-10.000
  - 10.000-20.000
  - 20.000-40.000
  - 40.000-100.000
  - 100.000-500.000
  - más de 500.000
- Actividad o actividades en las que ha participado en el marco del proyecto (para cada actividad)
  - formación, talleres, seminarios, conferencias, etc.
  - ¿qué esperaba encontrar de esta actividad?
  - ¿qué ha encontrado?
  - ¿qué ha recibido?
  - ¿qué ha aportado?

<sup>15</sup> Todos los indicadores referidos al espacio doméstico nos van a dar información respecto a las condiciones en que se da o no conciliación familiar, teniendo por tanto información de cuales son las cargas extra que tienen que asumir las mujeres con una vida profesional pública y, por tanto, si se dan o no condiciones de igualdad de oportunidades entre unas y otros.

- ¿considera que esta actividad le ha aportado algún tipo de mejora? ¿Cuál/es?
- ¿qué modificaría?
- ¿qué eliminaría?
- ¿qué añadiría?

**OBSERVACIONES**

**La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores.-**

Además de los indicadores que se incorporen en determinados campos o áreas a evaluar, consideramos oportuno proponer algunos que se puedan medir aisladamente, relacionados con la formación, el ámbito político y el ámbito social.

**Formación:**

- ¿Se han realizado cursos, jornadas, seminarios, conferencias, etc. sobre igualdad?    A. No                    B. Sí

- ¿Quién los ha impartido?
- Caracterización del público (sexo, edad, nivel formación, etc.)
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- Duración

- ¿Se han realizado cursos, jornadas, seminarios, conferencias, etc. sobre igualdad de oportunidades?    A. No                    B. Sí

- ¿Quién los ha impartido?
- Caracterización del público (sexo, edad, nivel formación, etc.)
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- Duración

- ¿Se han realizado cursos, jornadas, seminarios, conferencias, etc. sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?    A. No                    B. Sí

- ¿Quién los ha impartido?
- Caracterización del público (sexo, edad, nivel formación, etc.)
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- Duración

- En los procesos de selección para formar parte del equipo o para participar en alguna actuación y/o actividad del proyecto ¿se explicita como requisito poseer formación en género e igualdad? A. No B. Sí

¿Puntuación? A. No B. Sí ¿Cuánto? (p. e. del 0 al 10)

- Carreras segregadas por sexos (porcentajes)

Mujeres

Hombres

-Técnicas y Científicas

- Jurídicas y Económicas

- Humanas y sociales

- Otras

- Estudios en Formación Profesional segregados por sexos (porcentajes)

Mujeres

Hombres

- Estudios tradicionalmente femeninos

- Estudios tradicionalmente masculinos

- Estudios en nuevas profesiones

- Otras

- Niveles de formación en hombres y mujeres:

Menores de 25 años

Mujeres

Hombres

-Sin estudios

-Certificado escolar

-Graduado escolar

-ESO

-FPI

-FPII

-BUP/COU

-Bachillerato LOGSE

-Diplomatura universitaria

-Licenciatura universitaria

-Estudios de postgrado

-Otros

**Política:**

- Se conocen los principios del Tratado de Amsterdam? A. No B. Sí

- ¿En cuántos de los municipios sobre los que se interviene existe un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres?

¿Dónde? ¿En qué consisten? ¿Qué áreas abordan? ¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién los financia? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación?

- ¿En cuántos de los municipios sobre los que se interviene existe un Plan de Igualdad de Oportunidades general, que tenga por objetivo acabar con las desigualdades que padecen diferentes colectivos: personas discapacitadas, jóvenes, inmigrantes, etc.?

¿Cuáles son estos municipios? ¿En qué consisten los planes de igualdad? ¿Qué áreas abordan? ¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién los financia? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación? ¿Se incorpora la transversal de género?

- La gestión de los servicios sociales de los municipios sobre los que se interviene ¿es pública? ¿es privada? ¿es mixta? ¿Qué servicios tienen una gestión privada? ¿Qué servicios tienen una gestión pública? ¿Qué concejalía es la responsable de gestionar los servicios enfocados para dar respuesta a las problemáticas que afectan a las mujeres y a las familias? ¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién los financia? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación?

- ¿Qué institución hace cumplir la ley de igualdad de oportunidades? ¿Qué presupuesto tiene? ¿tiene financiación externa? ¿qué entidad externa contribuye financieramente para hacer cumplir la ley de igualdad? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación?

- ¿Se implementan políticas de igualdad? A. NO B. SÍ ¿Desde qué ámbitos?

¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién las financia? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación?

**Ámbito sociolaboral:**

- ¿Hay asociaciones de mujeres? A. NO B. SÍ ¿Cuántas?

¿Podrían caracterizarlas?

¿Cuáles son las principales actuaciones de cada una de ellas?

¿Las asociaciones se coordinan entre sí? ¿Por qué? ¿Cuáles?

¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién las financia?

- ¿Existe representación de mujeres en las asociaciones tradicionalmente masculinas (p.e. equipos de fútbol)? ¿y viceversa (p.e. hombres en asociaciones de amas de casa)?

- ¿Existen en las instituciones de su zona datos segregados por sexos?
  - ¿Existen servicios de proximidad? A. NO B. SÍ ¿Cuántos?
  - ¿Podrían caracterizarlos?
  - ¿Cuál es la principal actividad de cada uno de ellos?
  - ¿Podría indicar si la gestión de cada servicio señalado es pública o privada?
  - ¿Qué presupuesto tienen? ¿Quién los financia? ¿De qué partida presupuestaria sale la financiación?
  - ¿Quién evalúa la calidad de los servicios?
  - ¿Son públicos los resultados de la evaluación de calidad de los servicios?
  - ¿En qué sectores de empleo son mayoritarias las mujeres en los territorios de las AD?
  - ¿En qué sectores de empleo son mayoritarios los hombres en los territorios de las AD?
  - ¿Existe representación de mujeres en los sectores de empleo tradicionalmente masculinos (p.e. construcción)? ¿y viceversa (p.e. escuelas infantiles)?
  - Profesiones segregadas por sexos (porcentajes)
- |                               | Mujeres | Hombres |
|-------------------------------|---------|---------|
| - Tradicionalmente femeninas  |         |         |
| - Tradicionalmente masculinas |         |         |
| - Nuevas profesiones          |         |         |
| - Otras                       |         |         |
- ¿Se están operando cambios en la ruptura de estereotipos masculinos y femeninos? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
  - Nº de mujeres desempleadas de la zona (o porcentaje)
  - Nº de hombres desempleados de la zona (o porcentaje)
- Cultura:**
- ¿En las zonas donde se ubican las AD hay calles con nombres de mujeres? A. NO B. SÍ ¿De qué ámbito (científico, humanista, artístico, literario, religioso, variedades, etc.)?
  - ¿Asisten las mujeres a los bares con asiduidad? A. NO B. SÍ ¿A qué tipo de bares? ¿En qué horario?
  - ¿Asisten las mujeres, de forma representativa, a espacios de ocio, cultura y deporte tradicionalmente masculinos? A. NO B. SÍ ¿A cuáles?

- ¿Asisten los hombres, de forma representativa, a espacios de ocio, cultura y deporte tradicionalmente femeninos? A. NO B. SÍ ¿A cuáles?

- ¿Se están operando cambios en la ruptura de estereotipos masculinos y femeninos en lo que a la ocupación de los espacios públicos hace referencia? A. NO B. SÍ ¿Por qué?

### **LA IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

A continuación planteamos una serie de propuestas de indicadores para evaluar cómo se trabaja la igualdad en los espacios de toma de decisiones de los equipos de trabajo. Tales propuestas están planteadas para poder aplicarse a cualquier espacio, desde el propio equipo de trabajo responsable de implementar el proyecto hasta las empresas, los municipios y/o cualquiera de las entidades socias de la AD, etc.

#### **Equipo de Trabajo: Toma de Decisiones.-**

1.- N° total de personas que componen el equipo

N° de hombres

N° de mujeres

2.- Niveles de formación

Nivel de formación de los hombres

Nivel de formación de las mujeres

3.- Roles y tareas que desempeña el equipo de trabajo

Roles y tareas que desempeñan los hombres

Roles y tareas que desempeñan las mujeres

4.- Puestos de responsabilidad:

¿Cuántos hay?

¿Características?

¿Quién/es lo/s ocupa/n? Señale:

Cargo que desempeña

Sexo

Edad

Formación

Forma en que fue seleccionado/a para el cargo



## 5.- Tipos de Jornada

Reducida	A. No	B. Sí
----------	-------	-------

¿Quién tiene jornada Reducida?

Sólo Hombres	A. No	B. Sí
--------------	-------	-------

Sólo Mujeres	A. No	B. Sí
--------------	-------	-------

Mayor nº de hombres que de mujeres	A. No	B. Sí
------------------------------------	-------	-------

Mayor nº de mujeres que de hombres	A. No	B. Sí
------------------------------------	-------	-------

Indistintamente	A. No	B. Sí
-----------------	-------	-------

## 6.- Planificación del trabajo:

¿Quién planifica?

¿Cómo se planifica?

¿Cuándo se planifica?

¿Qué se planifica?

## 7.- Reparto de tareas

¿Qué hace quién?

¿Cómo se hace?

¿Por qué?

¿Para qué?

## 8.- Toma de decisiones

¿Quién decide qué?

¿Cómo se toman las decisiones?

¿Cuándo se toman las decisiones?

## 9.- Solución de problemas

¿Existe algún espacio específico para plantearlos?

¿Quién propone/aporta soluciones?

¿Cómo se adoptan las soluciones?

¿Cuándo se implementan las soluciones?

## 10.- Solución de conflictos

¿Existe algún espacio específico para plantearlos?

¿Quién propone/aporta alternativas?

¿Cómo se adoptan las alternativas?

¿Cuándo se implementan las alternativas?

¿Existe algún protocolo o normativa para resolver conflictos?

A. No      B. Sí      ¿Por qué?

¿Cuándo se utiliza?

¿Cómo se decide que hay que utilizarlo?

¿Quién lo decide?

11.- ¿Quién disfruta los permisos de maternidad/paternidad?

Sólo Hombres      A. No      B. Sí

Sólo Mujeres      A. No      B. Sí

Mayor nº de hombres que de mujeres      A. No      B. Sí

Mayor nº de mujeres que de hombres      A. No      B. Sí

Indistintamente      A. No      B. Sí

12.- ¿Existe alguna estructura (o convenio) de servicios para facilitar el trabajo de las personas con otras/os a su cargo, en lo que a menores de 12 años, mayores de 65 años y personas enfermas hace referencia?

A. No      B. Sí      ¿Qué tipo de servicio/s?

13.- ¿En general, se conoce la existencia de una Ley de Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Valenciana?

A. No      B. Sí

14.- Si la respuesta anterior es positiva: ¿se conocen los términos de dicha ley?

A. No      B. Sí

**Evaluar la igualdad en la Agrupación de Desarrollo Geográfico.-**

¿Qué entidades la conforman?

Recabe, por favor, de cada una de las entidades que integran la Agrupación de Desarrollo Geográfico, información sobre los indicadores de los documentos **La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores y La igualdad en la Toma de Decisiones de los Equipos de Trabajo**, que considere oportunos, además de las siguientes cuestiones.

- ¿Cuántas veces se reúnen al año?
- ¿Cuál es la entidad convocante?
- ¿Se convocan a entidades o a representantes de las mismas?
- ¿A cuáles o a quiénes?
- Índice de asistencia

- Frecuencia de asistencia de cada entidad miembro de la AD
- ¿Quién, cómo y cuándo se elabora el orden del día?
- Cuando se planifican las reuniones ¿se tiene en cuenta el horario para que puedan asistir las personas con cargas familiares?

A. No                      B. Sí                      C. No se ha planteado      ¿Por qué?

- ¿Cuál es el papel de la entidad representante?
- ¿Qué ha aportado cada entidad integrada en la AD al proyecto?
- ¿Qué ha recibido de las demás?<sup>16</sup>
- ¿Cómo se han repartido entre las instituciones los presupuestos del proyecto?
- ¿Cómo se ha repartido la cofinanciación del proyecto?
- ¿Disponen de un protocolo de toma de decisiones?

A. No                      B. Sí                      C. No se ha planteado      ¿Por qué?

- ¿Hay voluntad en la AD de continuar con el proyecto para consolidar los resultados una vez finalice la financiación del FSE?

A. No                      B. Sí                      C. No se ha planteado      ¿Por qué?

- En porcentajes, indique la presencia de hombres y/o de mujeres en los equipos técnicos de las AD

- En los territorios dónde se ubican las entidades que componen la AD ¿conoce si existen acciones positivas para impulsar la contratación de mujeres?

A. No                      B. Sí                      C. No se ha planteado      ¿Por qué?

Si la respuesta es afirmativa ¿Qué institución impulsa estas acciones?

**En aquellas Agrupaciones de Desarrollo que sean Ayuntamientos<sup>17</sup>** además de buscar información sobre los indicadores de los documentos ***La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores y La igualdad en la Toma de Decisiones de los Equipos de Trabajo*** que considere oportunos, **indague en torno las siguientes cuestiones:**

**Corporación Municipal:**

- ¿Cuál es el partido mayoritario?
- ¿Cuál es el partido en el gobierno?
- La corporación ¿está presidida por un Alcalde o por una Alcaldesa?
- ¿De qué partido es el Alcalde o la Alcaldesa?

<sup>16</sup> En las interacciones es conveniente realizar un gráfico.

<sup>17</sup> Los indicadores planteados le pueden ser de utilidad para evaluar cualquier ayuntamiento esté o no esté dentro de la AD.

- ¿Cuántas concejalías hay?
- ¿Qué temas se trabajan desde cada concejalía y con qué presupuesto cuentan?
- ¿Cuántas de estas concejalías están ocupadas por mujeres?
- ¿Cuántas de estas concejalías están ocupadas por hombres?
- ¿Cuáles de estas concejalías están ocupadas por mujeres?  
¿Con qué presupuesto cuentan?
- ¿Cuáles de estas concejalías están ocupadas por hombres?  
¿Con qué presupuesto cuentan?
- ¿Existe concejalía de la mujer?  
A. No B. Sí ¿Por qué? ¿Con qué presupuesto cuenta?
- ¿Existe concejalía para la igualdad?  
A. No B. Sí ¿Por qué? ¿Con qué presupuesto cuenta?
- ¿Hay servicios orientados a paliar la violencia de género?  
A. No B. Sí ¿Cuáles? ¿Con qué presupuesto cuentan?
- ¿Existen servicios específicos destinados a impulsar a los grupos sociales menos favorecidos? A. No B. Sí ¿Cuáles?  
¿Con qué presupuesto cuentan?
- ¿Existe coordinación entre las diferentes instituciones ubicadas en la zona?  
A. No B. Sí ¿En qué actuaciones?
- ¿Existen recursos y servicios solapados?  
A. No B. Sí ¿Cuáles? ¿Entre qué instituciones?

**En aquellas entidades integradas en las Agrupaciones de Desarrollo que sean empresas<sup>18</sup>** además de buscar información sobre los indicadores de los documentos *La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores y La igualdad en la Toma de Decisiones de los Equipos de Trabajo*, que considere oportunos, **indague en torno las siguientes cuestiones:**

- ¿Puede señalar el porcentaje del tipo de empresas que hay en la zona?
  - Micro (menos de 10 trabajadores/as)
  - Pequeña (entre 11 y 49 trabajadores/as)
  - Mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as)
  - Grande (más de 250 trabajadores/as)
  - ¿En qué sector o sectores mayoritariamente?

<sup>18</sup> Los indicadores planteados le pueden ser de utilidad para evaluar cualquier tipo de empresa sea o no de la AD.

**En cada Empresa:**

- N° total de personas contratadas:
- Porcentaje de personas contratadas mujeres:
- Porcentaje de personas contratadas hombres:
- N° total de personal directivo:
- Porcentaje de cargos directivos mujeres:
- Porcentaje de cargos directivos hombres:
- ¿Hay representación sindical? A. No B. Sí
- ¿Conocen, las y los representantes sindicales, el tratado de Ámsterdam, los planes de igualdad, las políticas de igualdad, las leyes de igualdad existentes, etc.?  
A. No B. Sí ¿Cuáles? ¿Por qué?
- En los procesos de selección de personal y en Recursos Humanos ¿se aplican políticas de igualdad o al menos se tienen en cuenta?  
A. No B. Sí ¿Por qué?
- ¿Disponen de servicios de proximidad propios?  
A. No B. Sí ¿Cuáles? ¿Con qué presupuesto cuentan?
- ¿Están adecuados los horarios a las necesidades domésticas y a la crianza infantil?  
A. No B. Sí ¿Por qué?
- ¿Existe un horario diferente para mujeres y para hombres?  
A. No B. Sí ¿Por qué?
- ¿Existen medidas de promoción interna? A. No B. Sí ¿Por qué?
- ¿Quién accede a las mismas?:
  - Porcentaje de mujeres:
  - Porcentaje de hombres:
  - Indistintamente:
- ¿Ganan el mismo salario por idéntico trabajo hombres y mujeres?  
A. No B. Sí ¿Por qué?
- Indique, por favor:
  - Porcentaje de mujeres con contrato fijo:
  - Porcentaje de hombres con contrato fijo:
  - Porcentaje de mujeres con contrato temporal:
  - Porcentaje de hombres con contrato temporal:

- Porcentaje de mujeres con contrato de jornada completa:
- Porcentaje de hombres con contrato de jornada completa:
- Porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial:
- Porcentaje de hombres con contrato a tiempo parcial:
- ¿Contiene el botiquín analgésicos contra los dolores menstruales y compresas?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?

**Empresas constituidas por mujeres emprendedoras:**

- ¿Cuántas hay en la zona?
- ¿En qué sector o sectores?
- ¿Puede señalar el porcentaje del tipo de empresas creadas?
  - Micro (menos de 10 trabajadores/as)
  - Pequeña (entre 11 y 49 trabajadores/as)
  - Mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as)
  - Grande (más de 250 trabajadores/as)
- ¿Cuántas mujeres emprendedoras-empresarias cuentan con apoyo familiar?  
(indicar porcentajes)
- ¿Cuántas de estas mujeres se dedican además a las tareas domésticas?  
(indicar porcentajes)
- ¿Cuántas de estas mujeres se dedican además al cuidado a terceros -infancia y/o mayores y/o personas enfermas, etc.-? (indicar porcentajes)
- ¿Se les ha informado previo a constituir la empresa los problemas a los que se enfrentan de no tener resuelto el tema doméstico y de cuidados?
- ¿Han tenido acceso a estructuras de apoyo, orientación y/o asesoramiento para montar la empresa?      A. No      B. Sí      ¿Cuál?
- ¿Cuentan con suficientes servicios de proximidad en el territorio para facilitar el trabajo público de las mujeres?      A. No      B. Sí      ¿Cuántos?
- ¿Cuántas mujeres empresarias de las entrevistadas han contado con ayudas oficiales para constituir su empresa? ¿Qué tipo de ayudas?

**En las estructuras de empleo,** además de buscar información sobre los indicadores de los documentos *La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores y La igualdad en la Toma de Decisiones de los Equipos de Trabajo*, que considere oportunos, **indague en torno las siguientes cuestiones:**

- Los programas de capacitación existentes ¿son adecuados a las necesidades del mercado de trabajo? ¿Con qué presupuesto cuentan?

- ¿Se potencian programas de capacitación para hombres y mujeres sin atender los estereotipos masculinos y femeninos?

A. No      B. Sí

- ¿Se potencia que las mujeres se empleen en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y viceversa?

A. No      B. Sí      ¿Por qué?

- ¿Se incentiva la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo?

A. No      B. Sí      ¿Cómo?

**En aquellas Agrupaciones de Desarrollo que sean Asociaciones<sup>19</sup> además de buscar información sobre los indicadores de los documentos *La igualdad como tema horizontal y como transversal: Indicadores y La igualdad en la Toma de Decisiones de los Equipos de Trabajo* que considere oportunos, indague en torno las siguientes cuestiones:**

- Número de asociaciones de mujeres en la zona

- Actividades a las que se dedican:

Género

Amas de Casa

Religiosas

Culturales

Ocio

Deportivas

Sociales

Otras

- ¿Disponen de presupuesto propio? A. No      B. Sí      ¿Qué cantidad media?

- Reciben subvenciones:

Género      A. No      B. Sí      ¿Qué cantidad?

Amas de Casa      A. No      B. Sí      «

Religiosas      A. No      B. Sí      «

Culturales      A. No      B. Sí      «

Ocio      A. No      B. Sí      «

<sup>19</sup> Los indicadores planteados le pueden ser de utilidad para evaluar cualquier tipo de asociación sea o no de la AD.

Deportivas	A. No	B. Sí	¿Qué cantidad?
Sociales	A. No	B. Sí	«
Salud	A. No	B. Sí	«
Otras	A. No	B. Sí	«

**Servicios y recursos, relacionados con la Igualdad de Oportunidades, activados como resultado del proyecto:**

- ¿Se ha puesto en marcha algún recurso específico? A. No B. Sí

¿Cuál?

Enumerar

Describir

Presupuesto

- ¿Se ha puesto en marcha algún servicio específico? A. No B. Sí

¿Cuál?

Enumerar

Describir

Presupuesto

**Relaciones Espacio-Temporales y distribución y uso de recursos.-**

Las relaciones tiempo y espacio son aspectos que están afectados y afectan a su vez a los géneros. Igualmente, la distribución de recursos y la caracterización de los mismos nos va a aportar datos fundamentales y significativos en lo que a las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres hace referencia. Por ello, recabar información sobre estas relaciones es esencial a la hora de evaluar cómo se establecen las mismas y de trascender el ámbito de lo explícito, que no siempre se corresponde con el plano «real» de las distintas realidades.

Así, conocer en qué utilizan su tiempo unas y otros nos va a dar una información fundamental sobre los obstáculos y las facilidades para alcanzar un estadio de igualdad y nos va a permitir conocer el grado de conciliación familiar respecto al reparto de las tareas domésticas y los cuidados. Ejemplo:

- **Dentro del hogar:** cuánto tiempo ocupa cada miembro de la familia en: ver televisión, cocinar, ordenar, arreglar la ropa, hacer la compra, realizar cada una de las tareas domésticas, hablar por teléfono, utilizar el ordenador, etc.

- **Fuera del hogar:**

Del mismo modo, se trataría de observar en el día a día, en qué ocupa su



tiempo libre y profesional cada miembro de la familia (ocio, formación, reciclaje, asociaciones, trabajo, educación y crianza, etc.)

En relación con los espacios, se trataría de observar los distintos itinerarios que realizan hombres y mujeres en el día a día, con el fin de poder valorar los aspectos que están naturalizados y cómo se manifiestan los resultados de una educación estereotipada, así como qué obstáculos hay que remover para que podamos realizar tanto hombres como mujeres un proyecto de vida propio en igualdad de condiciones. Ejemplo:

**En una pareja:**

- **Dentro del hogar:** comprobar qué hace uno y otra cuando llegan a casa; qué dependencias del hogar son visitadas por una y otro; qué lugares son los utilizados con mayor frecuencia por una y otro; cuánto tiempo pasan una y otro en cada lugar

- **Fuera del hogar:** comprobar qué itinerarios cotidianos hacen una y otro (quién va al tinte, al mercado en el día a día, quién lleva y recoge del colegio a las criaturas -en el caso de las parejas con descendencia-, quién asiste a las reuniones del colegio, quién va a la consulta del pediatra, quién se ocupa de comprar la ropa, quién las medicinas -lo mismo puede aplicarse en el caso de que haya un o una mayor o una persona enferma en la familia-, etc.), incluyendo espacios de ocio (gimnasios, bares, sociedades, etc.).

En relación con el empleo o con el ámbito profesional, se trataría de ver quién participa en reuniones de trabajo, en cursos y programas de formación, reciclaje, promoción, etc., en cenas o comidas de trabajo, etc.

Por último, el uso y la distribución de los recursos y la formalización y naturalización de desigualdades nos serán de gran utilidad para tomar el pulso a las relaciones interpersonales y para conocer por dónde debemos enfocar nuestras actuaciones para alcanzar la igualdad de oportunidades.

**Ejemplo de estereotipos:**

**Automóvil, ordenador, etc. de uso masculino:** más grande, más llamativo, con mayores prestaciones aunque no se utilicen.

**Automóvil, ordenador, etc. de uso femenino:** pequeño, discreto, con las prestaciones básicas de uso habitual.

La ruptura de los estereotipos, y/o los cambios operados tras las actuaciones realizadas durante el desarrollo del proyecto, nos van a indicar el impacto de éste en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Los espacios públicos, el urbanismo y su relación con la igualdad de oportunidades:**

Así como ya está incorporado al orden de lo conocido la necesidad de acabar con las barreras arquitectónicas en las ciudades, para que las personas discapacitadas físicas puedan circular, se trataría de establecer la relación de estas barreras con las tareas domésticas relacionadas con las compras (circulación de carritos) y cuidados (coches de bebés, p.e.), actualmente realizadas mayoritariamente por mujeres. Del mismo modo, la observación del urbanismo, de la existencia de zonas verdes y espacios para juegos de infancia o de solaz de mayores, la prioridad que se da a la circulación y aparcamiento de automóviles sobre otro tipo de espacios de disfrute común, sin duda nos darán pistas respecto a si la perspectiva de género ha sido, o no, tomada en cuenta en el planeamiento de las ciudades.

**El espacio privado, distribución, uso de dependencias y su relación con la igualdad de oportunidades:**

Lo primero a señalar es que en la distribución espacial, en el orden y caracterización del mobiliario, en el uso que se da tanto a lo uno como a lo otro, se manejan toda una serie de códigos no explícitos que si sabemos observarlos nos van a aportar una nutrida información respecto a las relaciones que se establecen entre las diferentes personas pobladoras de los espacios o usuarias de los objetos. Así, por ejemplo en un hogar, el hecho de que exista un despacho o estudio específico para el uso masculino y que la mujer no cuente con un espacio propio y sólo para ella sino que tenga que compartir dormitorio, salita, etc. o que el único espacio que utilice en exclusiva sea la cocina, nos va a dar muchísima información sobre cómo circulan las relaciones de igualdad.

Tanto en lo que se refiere a espacios públicos (de cara al desarrollo rural y urbano), como privados y/o domésticos (en lo que se refiere a las relaciones de igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres), es conveniente conocer los trabajos realizados por arquitectas y urbanistas feministas.

**Comunicación, lenguaje y transferencia.-**

Este es un aspecto importante a valorar dentro de cualquier intervención o actividad cuyo objetivo sea alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que el lenguaje genera pensamiento y nos ayuda a construir-describir la realidad, de modo que *lo que no se nombra no existe*.

Tradicionalmente, las actuaciones relacionadas con mujeres no suelen ocupar las primeras páginas de los medios de comunicación. Así mismo, el enfoque de las noticias

en las que las mujeres son las protagonistas suelen estar condicionadas por los estereotipos que obstaculizan el camino hacia la igualdad.

Siendo así, un proyecto que persiga la igualdad entre mujeres y hombres deberá cuidar las vías de comunicación, la forma en que se transfiere la información y la utilización de un lenguaje no sexista que, bien por omisión bien por visibilizar los estereotipos femeninos y masculinos, reste protagonismo a las mujeres o las sitúe en condiciones de desigualdad.

Por el contrario, la comunicación en un proyecto de igualdad de oportunidades debe visibilizar y dar protagonismo a las mujeres y a los logros obtenidos por éstas.

El mismo proceso de evaluación, y las herramientas utilizadas para su realización, deben estar construidas evitando la reproducción de los estereotipos femeninos y masculinos en su planteamiento y utilizando un lenguaje no sexista.

Existen manuales y guías editadas por el Instituto de la Mujer<sup>20</sup> que serán de gran ayuda para erradicar el sexismo en el lenguaje en cualquiera de sus expresiones: oral, escrita, códigos, etc.

El lenguaje es un elemento vivo que tiene que ajustarse y adaptarse a los cambios sociales para dar cuenta de ellos, y la presencia de las mujeres en el espacio público es un factor determinante de cambio en la sociedad del conocimiento lo que obliga, necesariamente, a modificar el lenguaje androcéntrico que nos da una visión masculina de la realidad y, por tanto, sesgada, privándonos de la visión de las realidades que vive el otro 50% de la humanidad: las mujeres.

Por último, señalar que el sexismo en el uso del lenguaje y en las vías de comunicación de cualquier proyecto debe ser objeto de evaluación continua, estableciendo, inmediatamente, las correcciones pertinentes cuando se detecte una anomalía en este sentido. No debemos olvidar que las normas lingüísticas son susceptibles de modificación y que el uso del lenguaje por la ciudadanía determina estos cambios.

A continuación proponemos una serie de cuestiones a tener en cuenta para evaluar el sexismo en la comunicación, el lenguaje y la transferencia de información de un proyecto de igualdad de oportunidades:

---

<sup>20</sup> Recomendamos:

- Varias autoras (1993): *Uso no sexista del lenguaje administrativo*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

- Varias autoras (1995): *Nombra en femenino y en masculino*. Junta de Andalucía. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

- Subdirección Gral. de programas (1995): *Profesiones en femenino*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

**Cuestionario**<sup>21</sup>

- ¿Existe un plan de divulgación y comunicación?  
A. No      B. Sí      ¿Cuál?
- ¿Se recoge de manera sistemática información con perspectiva de publicarla y difundirla?  
A. No      B. Sí      ¿Cuál?
- Los miembros de las ADG ¿reciben información sistemática y periódica sobre el desarrollo del proyecto?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?
- En caso de respuesta afirmativa: ¿A través de que medio?
- ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el tratamiento de la información?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?
- ¿Existe algún tipo de órgano de publicación periódica (boletín, revista, hoja...)?  
A. No      B. Sí      ¿Cuál?
- ¿Se utiliza un lenguaje verbal sexista?      A. No      B. Sí
- ¿Se utiliza un lenguaje escrito sexista?      A. No      B. Sí
- ¿Se informa a los *Mass Media* sobre las actuaciones?  
A. No      B. Sí
- ¿Se da el protagonismo necesario a las mujeres participantes?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?
- ¿Se visibilizan las actuaciones de las mujeres participantes?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?
- ¿Se reproducen los estereotipos masculinos y femeninos en el tratamiento de la información?  
A. No      B. Sí      ¿Cuáles?
- ¿Se reproducen los estereotipos masculinos y femeninos en la transferencia de la información?  
A. No      B. Sí      ¿Cuáles?
- ¿Se tiene en cuenta el enfoque igualitario<sup>22</sup> de mujeres y hombres en el tratamiento de la información?  
A. No      B. Sí
- ¿Se tiene en cuenta el enfoque igualitario de mujeres y hombres en la transferencia de la información?  
A. No      B. Sí
- ¿Se da un tratamiento no sexista a la imagen de mujeres y hombres?  
A. No      B. Sí      ¿Por qué?

<sup>21</sup> Es aplicable a todas y cada una de las entidades con las que se trabaje, incluida la propia AD, el equipo de trabajo, etc.

<sup>22</sup> Recordemos que las mujeres suponen más del 50% de la población mundial y que, por ello, son la única mayoría que recibe tratamiento de minoría.

## LÍNEAS HORIZONTALES: MEDIO AMBIENTE, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN Y DESARROLLO LOCAL

De cara a organizar el enfoque de los elementos que vamos a poner en juego para evaluar las líneas horizontales, y teniendo en cuenta que, como se indicó con anterioridad, al hablar de líneas horizontales se hace referencia al *conjunto de posibilidades o perspectivas que se ofrecen en un asunto o materia* (líneas horizontales que en el proyecto que nos ocupa son: Medio Ambiente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Desarrollo Local), hemos optado por darle dos perspectivas: a) actitudes b) actuaciones. La primera hará referencia a la relación, o hábitos, que tengan los sujetos, grupos, colectivos, etc. a evaluar, en relación con cualquiera de las líneas, mientras que la segunda se refiere a actuaciones concretas que se realicen en cualquiera de los temas planteados.

### Medio Ambiente.-

#### Organización:

¿Mantiene el equipo de trabajo una actitud ecológica?:

- ¿Recicla materiales?
- ¿Recupera materiales?
- ¿Reutiliza materiales?
- ¿Rechaza materiales contaminantes?
- Otros

#### Territorio:

- ¿Hay transporte público? A. NO B. SÍ
- ¿Responde el transporte público a las necesidades de las personas?  
A. NO B. SÍ
- ¿Existen barreras medioambientales? A. NO B. SÍ
- ¿Hay accesos fáciles para las personas discapacitadas físicas o sensoriales?  
A. NO B. SÍ
- ¿Se hace recogida selectiva de basura? A. NO B. SÍ
- ¿Hay suficientes contenedores para el depósito de...  
- papel? A. NO B. SÍ

- basura? A. NO B. SÍ
- ropa? A. NO B. SÍ
- cristal? A. NO B. SÍ
- pilas? A. NO B. SÍ
- otros? A. NO B. SÍ ¿Cuáles?
- ¿Hay zonas verdes en la población A. NO B. SÍ
- ¿Cuál es la calidad del agua?
- ¿Funcionan brigadas de limpieza en las zonas rústicas?  
A. NO B. SÍ
- ¿Se controlan los vertidos (sólidos, líquidos o gaseosos) contaminantes?  
A. NO B. SÍ
- ¿Existen brigadas de control verde o medioambiental?  
A. NO B. SÍ
- ¿Existe oficina verde en la zona? A. NO B. SÍ
- ¿Se desarrollan energías alternativas en la zona (eólica, solar, etc.)?  
A. NO B. SÍ ¿Cuáles?

- Otros

**Empresas:**

- ¿Se fomenta el medio ambiente como fuente de empleo o auto-empleo?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se informa a las empresas sobre principios ecológicos y medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se forma a las empresas sobre principios ecológicos y medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se informa a las empresas sobre leyes y normativas medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se forma a las empresas sobre leyes y normativas medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se informa a los comités de empresa sobre leyes y normativas medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se forma a los comités de empresa sobre leyes y normativas medio ambientales?  
A. NO B. SÍ ¿Por qué?

**Actuaciones.-**

- ¿Se imparten programas de formación sobre medio ambiente?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se realizan talleres sobre medio ambiente?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se organizan seminarios, jornadas, encuentros o congresos sobre medio ambiente?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se realizan conferencias, mesas redondas, etc. sobre medio ambiente?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se editan materiales informativos y divulgativos con el medio ambiente y/o la ecología como tema o temas de fondo?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- Otros

**Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC).-****Organización:**

- ¿Se utilizan las TIC como herramienta de trabajo en la administración y gestión del proyecto? A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se utilizan las TIC como herramienta de trabajo en la coordinación del proyecto?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se utilizan las TIC como herramienta de trabajo en la transferencia de información del proyecto? A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Tiene el proyecto página web? A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

En caso de respuesta positiva: ¿está dada de alta en los buscadores internacionales?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Utilizan el correo electrónico como herramienta de comunicación habitual?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- Otros

**Empleo:**

- ¿Se fomenta las TIC como fuente de empleo o auto-empleo?

A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Se estimula la creación de Tele-trabajo? A. NO      B. SÍ      ¿Por qué?

- ¿Hay experiencias en la zona de Tele-trabajo? A. NO      B. SÍ

**Actuaciones.-**

- ¿Se imparten programas de formación sobre Tecnologías de la Información y de la Comunicación? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se realizan talleres sobre Tecnologías de la Información y de la Comunicación? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se organizan seminarios, jornadas, encuentros o congresos sobre Tecnologías de la Información y de la Comunicación? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se realizan conferencias, mesas redondas, etc. sobre Tecnologías de la Información y de la Comunicación? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- ¿Se editan materiales informativos y divulgativos con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación como tema de fondo? A. NO B. SÍ ¿Por qué?
- Otros

**Desarrollo Local (o Rural)**

**Elementos a tener en cuenta en la evaluación Territorial:**

- ¿Se potencia algún proceso de desarrollo local? A. NO B. SÍ ¿Cuál? ¿En qué población o poblaciones? ¿Con qué presupuesto? ¿Quién financia?
- ¿Cuántas mancomunidades existen?
- ¿Qué características tienen?
- ¿Existen Grupos de Acción Local? A. NO B. SÍ ¿En qué población o poblaciones?
- ¿Existen o se han desarrollado proyectos de Desarrollo Local (LEADER, PRO-PROM, RURALCAMPO, PRODER, ETC.) en la zona? A. NO B. SÍ ¿Cuál? ¿En qué población o poblaciones?
- ¿Están satisfechas las necesidades básicas de la población en materia de:
  - sanidad?
  - urbanismo?
  - educación?
  - bienestar social?
  - cultura?
  - empleo?
  - economía?



- Igualdad?
- otros?
- ¿Se realizan políticas de preservación del medio-ambiente<sup>23</sup> y su biodiversidad?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?
- ¿Existen programas de recuperación y fomento de las señas de identidad autóctonas?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?
- ¿Se plantean programas o iniciativas dirigidos a la conservación de la agricultura?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?
- ¿Se plantean programas o iniciativas dirigidos al estímulo del turismo rural?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?
- ¿Se incorpora a las mujeres en los proyectos de Desarrollo Local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se incorpora a las y los jóvenes en los proyectos de Desarrollo Local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se incorpora a las personas discapacitadas en los proyectos de Desarrollo Local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se incorpora a la población inmigrante en los proyectos de Desarrollo Local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se potencia la figura del líder local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se potencia la creación y/o la participación de las asociaciones locales en los proyectos de Desarrollo Local?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?    ¿Cómo?
- ¿Se potencia y/o protegen los recursos locales?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?    ¿Mediante qué mecanismos?
- ¿Se trabaja en red?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Con quiénes?
- ¿Se tiene en cuenta la comunicación y la imagen?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se realizan y/o se participa en proyectos de Investigación más Desarrollo (I+D)?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?
- ¿Se promueve la economía pública, social y cooperativa?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cómo?
- ¿Se diversifican las actividades?
  - A. NO      B. SÍ    ¿Cuáles?

<sup>23</sup> En este sentido son aplicables los elementos puestos en juego en el apartado destinado al medio-ambiente como línea horizontal.

**Actuaciones.-**

- ¿Se imparten programas de formación sobre Desarrollo Local?  
A. NO      B. SÍ    ¿Por qué?
- ¿Se realizan talleres sobre Desarrollo Local?  
A. NO      B. SÍ    ¿Por qué?
- ¿Se organizan seminarios, jornadas, encuentros o congresos sobre Desarrollo Local?  
A. NO      B. SÍ    ¿Por qué?
- ¿Se realizan conferencias, mesas redondas, etc. sobre Desarrollo Local?  
A. NO      B. SÍ    ¿Por qué?
- ¿Se editan materiales informativos y divulgativos con el Desarrollo Local como tema de fondo?    A. NO      B. SÍ    ¿Por qué?
- Otros

**Transnacionalidad: la igualdad en la interacción entre socios**

En el apartado de transnacionalidad, con el fin de evaluar la igualdad de oportunidades, se pueden incluir aquellos indicadores que se consideren adecuados, que se encuentran en el apartado denominado **La igualdad como tema horizontal y como transversal: indicadores**, además de implementar los elementos que se señalan a continuación que permitirán evaluar el equilibrio igualitario establecido en las relaciones entre los socios transnacionales:

1.- Describa las dificultades encontradas durante la realización del proyecto transnacional en relación con el reparto de tareas asumido por cada socio y las soluciones halladas para superarlas.

2.- Describa los procesos puestos en marcha por el Socio Transnacional para asegurar los resultados planteados en el proyecto (información, conocimientos, formación, experiencias, buenas prácticas, etc.)

¿Qué ha ofrecido el socio al resto de socios de la Red Transnacional?

¿Qué ha recibido el socio del resto de socios de la Red Transnacional?

¿Qué han desarrollado conjuntamente todos los Socios Transnacionales?

¿Cómo se ha implementado los indicadores de igualdad de oportunidades en el proyecto transnacional?

Otros

**MEMORIA GENERAL  
DE LAS  
ACTUACIONES DEL  
PROYECTO EQUAL  
MASS MEDIACIÓN**

VVAA



# MEMORIA GENERAL DE LAS ACTUACIONES DEL PROYECTO EQUAL MASS MEDIACIÓN

Gemma Escrig Gil  
Olivia López Navamuel  
Beatriz Molina Gabriel y Galán  
Amparo Maiztegui Alday  
Juan José Díaz García  
M<sup>a</sup> del Carmen Pérez Gómez

MEMORIA DESCRIPTIVA  
DE LAS ACTUACIONES  
REALIZADAS EN EL  
PROYECTO EQUAL MASS  
MEDIACIÓN EN EL  
ENTORNO DE LA  
AGRUPACIÓN TERRITORIAL  
DE LA COMUNIDAD  
VALENCIANA Y DE LA  
UNIDAD TÉCNICA

## Acción 1.- PERÍODO DEL 17-04-01 AL 15-05-02

### A.- Organización

- Estructuración del equipo promotor de trabajo destinado al proyecto:
  - o Dirección técnica
  - o Coordinación general
- Estructuración del equipo de coordinación técnica de las actuaciones
- Diseño del proyecto
- Diseño de la caracterización de las redes
- Búsqueda de socios
- Reuniones de trabajo con potenciales socios
- Diseño y creación del sistema común de comunicación, información y coordinación

- Configuración de la Red
- Formalización de la red
- Configuración del Comité de Pilotaje inicial
- Elaboración del convenio regulador interno de las relaciones
- Elaboración del Acuerdo de Constitución de la Red Aldaba
- Asesoramiento experto en las temáticas que aborda el proyecto: igualdad de oportunidades, etc. Ajustes en el proyecto nacional
  - Adecuación de la memoria a los ajustes realizados
  - Búsqueda de socios transnacionales
  - Reelaboración del proyecto transnacional
  - Configuración de la Red Transnacional Gem Net
  - I Jornadas Transnacionales en Castellón para la firma del Acuerdo Transnacional
  - Gestión y administración de las actuaciones
  - Difusión territorial del proyecto
  - Presentación pública del Proyecto
  - Auditoria de los gastos y control administrativo
  - Realización de los informes
  - Complimentación de la base de datos puesta a disposición por la UAFSE
  - Complimentación de la base de datos transnacional

### **B. Reuniones**

Jornadas de Evaluación en Castellón, 25 y 26 de abril de 2002

### **C. Viajes**

- Desplazamientos nacionales para la participación en las reuniones del Comité de Pilotaje, con la estructura de apoyo y para la búsqueda de las redes:
  - Reuniones del Comité de Pilotaje:
    - Madrid, 20 de abril de 2001
    - Madrid, 27 de abril de 2001
    - Madrid, 5 de mayo de 2001
    - Madrid, 2 de junio de 2001
    - Castellón, 9 de junio de 2001
    - Madrid, 14 de diciembre de 2001
    - Madrid, 18 de enero de 2002

- Madrid, 6 de marzo de 2002
- Castellón, 11 y 12 de abril de 2002: Encuentro transnacional
- Castellón, 25 y 26 de abril de 2002: Jornadas de evaluación

#### **D. Evaluación**

- Seguimiento y evaluación de la Acción 1
  - Evaluación inicial: diagnóstico previo a las actuaciones
  - Evaluación continua
  - Evaluación finalista:
    - Jornadas de Evaluación en Castellón, 25 y 26 de abril de 2002, con la participación de personal experto así como de las entidades socias.

#### **E. Estudios**

- Estudios relacionados con la preparación y elaboración del proyecto
  - A nivel territorial
  - A nivel temático
  - A nivel sectorial
- Creación de redes territoriales, transregionales y transnacionales)

#### **F. Traducciones**

- Traducción del proyecto y la memoria así como de sus borradores
- Traducción de los acuerdos
- Interpretación en la reunión transnacional

### **Acción 2.- PERÍODO DEL 15-05-02/31-12-04**

#### **ACTUACIONES DESARROLLADAS DURANTE LA ACCIÓN 2**

**MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

#### **AÑO 2002**

**Activación y desarrollo de las Agrupaciones Territoriales como estructuras de servicios integrados: creación de redes y creación de la AIMPEI**

#### **Creación y activación de las redes intra-regionales**

Objetivo: dinamizar a las diferentes redes intra-territoriales, permitiendo realizar la indagación y facilitar la implementación de la futura AIMPEI.

### **Apertura del proceso de selección del personal de las Agrupaciones Territoriales (AT)**

Objetivo: definir y ajustar los perfiles profesionales de las personas que integrarán la AT.

Acciones:

- Definición y ajuste de los perfiles profesionales de las personas que integren la AT.
- Selección de las/os profesionales que integrarán la AT.

### **Proceso de selección de las/os beneficiarias/os de la formación de postgrado**

Objetivo: seleccionar a las personas beneficiarias de la formación de postgrado

Acciones:

- Apertura del proceso de selección de las/os beneficiarias/os de la Formación postgrado.
- Selección de las/os beneficiarias/os del proceso de formación para la integración en las AIMPEI territoriales.

### **Apertura de los procesos de investigación para la futura implementación de la AIMPEI territorial.**

Objetivo: indagar sobre los recursos existentes en los distintos municipios de la red institucional, así como contactar con los distintos agentes socio económicos, políticos e informantes clave de la zona que facilite el trabajo de la futura AIMPEI.

Metodología: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Técnicas:

- Cuantitativas: análisis bibliográfico y documental de fuentes secundarias y cuestionarios.
- Cualitativas: entrevistas, grupos de discusión y reflexión, observación y sociogramas.

Acciones 2002. Indagación cuantitativa

- Toma de contacto con las poblaciones y sus habitantes.
- Búsqueda informantes clave
- Búsqueda bibliográfica y documental sobre las poblaciones objeto de estudio
- Diseño y envío de cuestionarios
- Vaciado cuestionarios: recogida y registro de datos
- Transferencia de información

### **Inicio del diseño para la creación de servicios complementarios**

Objetivo: indagar para poder crear servicios complementarios que faciliten la promoción y la participación de las personas con cargas familiares, traspasando la información a la ADG, desde donde se estipulará y coordinará la creación de los servicios priorizando los más urgentes.



### **Participación en las tareas generales activadas por la UT del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje**

Objetivo: participar en las actuaciones activadas por la UT.

Acciones:

- Participación en las actividades conjuntas de carácter transnacional:

Jornadas Transnacionales

- Participación en los programas de adecuación metodológica y de formación y transferencia de buenas prácticas.

- Participación en la creación de materiales de difusión pluri-regionales

### **Seguimiento y evaluación de las actuaciones**

Objetivo: evaluar tanto el proceso como las actuaciones realizadas por la AT para reflexionar y difundir o modificar para la mejora del proyecto.

Evaluación: continua desde un enfoque de género.

### **Inicio del plan de difusión**

Elaboración y creación de diversos materiales de difusión de las actuaciones: dípticos, carteles, etc.

**Formación y Prácticas de Empleo: curso de postgrado «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo» en sus dos modalidades: *master* y *especialidad*.**

### **Configuración del equipo técnico de formación**

Compuesto por: 1 Coordinadora, 1 Pedagoga, 1 Técnico informático y 1 Diseñador.

### **Configuración del equipo coordinador de la Universitat Jaume I**

Compuesto por 3 profesoras de la Universitat Jaume I de Castellón

### **Planificación de acciones y estructuración del curso de postgradoProceso de constitución de la red interuniversitaria**

- Elaboración de documentos para la recogida de datos.
- Trasvase de información a las Agrupaciones Territoriales, como intermediarias para establecer el contacto con cada universidad de la zona.
- Elaboración del borrador de convenio multilateral.
- Contacto previo y trasvase de información a las/los responsables académicos de cada universidad.
- Revisión y desestimación del borrador de convenio multilateral y elaboración

de convenios bilaterales entre la Universitat Jaume I y cada una de las universidades que conforman la red interuniversitaria.

- Asistencia a las reuniones del Comité de Pilotaje: ajuste, planificación y trasvase de información.
- Seguimiento de la tramitación de cada universidad para la firma del convenio.
- Reajustes en la formalización y aprobación de los convenios con cada una de las universidades.
- Firma de convenios bilaterales por parte de los rectores de las distintas universidades y el rector la Universitat Jaume I de Castellón.
- Remisión de convenios a cada una de las universidades integrantes de la red.
- Contacto previo con universidades.
- Remisión de propuestas de colaboración y aceptación de las mismas.
- Remisión de documentación relativa al curso de postgrado.
- Seguimiento.

#### **Proceso de creación del aula virtual**

- Elaboración y presentación de propuestas.
- Revisión y ajuste de propuestas en cuanto a la estructura, organización y diseño del aula virtual.
- Elaboración del diseño y estructura previos.
- Análisis de usabilidad de la estructura telemática.
- Reajustes y nuevas actualizaciones del aula.
- Elaboración de contenidos de carácter general y específico.
- Mantenimiento técnico y actualización de contenidos.

#### **Docencia**

- Coordinación a través de los/las responsables académicos de cada universidad.
- Remisión de propuestas de colaboración y documentación referente al programa formativo.
- Aceptación (firma) y/o, en su caso, desestimación de la propuesta de colaboración.
- Preparación del programa de transversalidad (*mainstreaming*), a cargo de personal docente experto en materia de igualdad de oportunidades de la Universitat Jaume I y la coordinación del proceso formativo.
- Seguimiento en cuanto a la recepción de documentación solicitada.

- Organización de las «Jornadas de Adecuación Metodológica», celebradas en Castellón y a las que asisten el equipo técnico y coordinador del proyecto, el profesorado y la coordinación académica perteneciente a las universidades participantes: presentación del curso master, entrega de materiales y presentación de las pautas metodológicas de participación docente.

- Establecimiento de pautas para la elaboración de los materiales didácticos y para el desempeño de sus funciones a lo largo del proceso formativo.

- Remisión de materiales a cargo de la docencia.

#### **Elaboración de materiales**

- Borrador de programa formativo en sus distintas fases.
- Materiales de difusión del master (póster).
- Bases y criterios para la selección del alumnado.
- Ficha de datos y formulario de selección de módulos formativos, a cumplimentar por cada universidad.

- Borrador de convenio multilateral y convenios bilaterales definitivos.

- Guía didáctica de elaboración de materiales docentes.

- Guía técnica del aula virtual.

- Ficha de presentación de materiales docentes.

- Ficha-*curriculum*, dirigida al profesorado.

- Condiciones de colaboración docente.

- CD Rom presentación: propuesta aula virtual.

- Reajustes en el programa formativo.

- Calendario y programación del curso.

- Modelo de ficha para el seguimiento y la evaluación (continua y final) del alumnado.

- Contenidos e información general del curso (guía académica del alumnado)

y adecuación al soporte telemático.

- Programa «Jornadas de Adecuación Metodológica».

- Formulario de matrícula (facilitado por las universidades que dan soporte al curso de postgrado)

#### **Alumnado**

- Presentación de solicitudes.

- Selección del alumnado, a cargo de las Agrupaciones Territoriales (máx. 10 por AT)

- Contacto previo con el alumnado seleccionado.
- Presentación de documentación por parte del alumnado dentro del plazo estimado.

### **Asistencia Técnica: Comité de Pilotaje, organización, Unidad Técnica, etc.**

#### **Comité de Pilotaje**

Reuniones del Comité de Pilotaje, como órgano de toma de decisiones de la Red Aldaba para la coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones:

Madrid: 28 de junio de 2002

Madrid: 8 y 9 de Noviembre de 2002

Creación y desarrollo de la Secretaría Técnica del Comité de Pilotaje (adscrita a la Unidad Técnica):

Elaboración de los órdenes del día

Convocatoria de las reuniones

Actas de las reuniones

Transferencia de la información y de los acuerdos adoptados por el Comité de Pilotaje para asegurar el cumplimiento de los mismos (entre las entidades asociadas, Unidad Técnica y organismos relacionados)

#### **Sustitución de socios:**

En noviembre de 2002, se produce la sustitución de dos socios miembros de la Red Aldaba:

- El CEDER Valle del Eze Entrecabos, sustituye a la Dirección General de la Mujer de Castilla - La Mancha

- El Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava sustituye a IPES-ELKARTEA de Navarra.

Quedando definitivamente configurada la Agrupación de Desarrollo Geográfica Pluri-regional responsable de desarrollar el proyecto EQUAL Mass-Mediación y constituyéndose la Unidad Técnica.

#### **Unidad Técnica**

Estructuración y puesta en marcha de la Unidad Técnica

Diseño del programa de las actuaciones de la UT

Configuración y desarrollo de un sistema general de coordinación entre las entidades socias

Representación ante la UAFSE

Diseño y puesta en marcha de una herramienta virtual de gestión y coordinación de las actuaciones vinculada a la web del proyecto mediante un sistema de acceso restringido de acceso a la Red Aldaba.

Elaboración de materiales comunes, herramientas de gestión, seguimiento y evaluación, etc.

Elaboración de Informes

### **Control Administrativo**

Seguimiento y control de las actuaciones

### **Formación de formadores/as, personal y agentes especializados y adecuación metodológica**

**I Jornadas de Adecuación metodológica:** con la participación de representantes de la Red Aldaba, equipo técnico de la Red Aldaba y docencia del Curso de Postgrado Castellón: 13 y 14 de diciembre de 2002

### **Ampliación de la elegibilidad**

Iniciación de los procesos de planificación de las necesidades de infraestructuras informáticas y de comunicación

Iniciación de los procedimientos de adquisición de equipos

### **AÑO 2003**

### **Activación y desarrollo de las Agrupaciones Territoriales como estructuras de servicios integrados: creación de redes y creación de la AIMPEI**

#### **Activación de las redes intra-regionales**

Elaboración de una base de datos de las diferentes redes intra-regionales de soporte del Proyecto Equal Mass-Mediación.

#### **Reestructuración del personal de la AT**

Selección de la nueva profesional que integra la AT: Técnica para la realización de la indagación del territorio. Licenciada en Antropología Social y Cultural.

#### **Activación y desarrollo de la AT.**

Objetivo: activar y dinamizar las redes intra-regionales, conociendo más en profundidad el territorio sobre el que va a actuar la AIMPEI.

Metodología: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Técnicas: entrevistas (semiestructuradas, abiertas, en profundidad, etc.), grupos de reflexión, jornadas, talleres, espacios reflexivos, observación, sociogramas, etc.

Acciones:

- Replanificación y ajuste de indagación cuantitativa: replanificación temporal de la indagación cuantitativa.

- Definición y planificación del proceso de indagación cualitativa: Propuestas de trabajo:

Estudio en profundidad del territorio sobre el que actuará la AIMPEI.

Definición de los ejes de la indagación

- **Indagación municipal:** conocimiento del territorio, relaciones intrainstitucionales, relaciones interinstitucionales, políticas de igualdad, mainstreaming de género, participación ciudadana, actividades laborales, necesidades, demandas y deseos tanto de la población como de las instituciones.

- **Indagación institucional:** organización y funcionamiento formal/informal, coordinación y relaciones formales e informales con otras instituciones, políticas de igualdad, necesidades, demandas y deseos.

- **Indagación asociativa:** organización y funcionamiento formal/informal, líneas de trabajo, representación social de la asociación, coordinación y relaciones formales e informales con otras instituciones, caracterización de las personas asociadas, mainstreaming de género, necesidades, demandas y deseos.

- Definición de la población objeto de estudio

- Concertar entrevistas con las/os informantes clave.

- Realización de entrevistas.

- Análisis entrevistas: transcripción y vaciado.

- Análisis observación.

- Análisis documental.

### **Desarrollo de la indagación**

Seguimiento del proceso de indagación cualitativa: propuestas de trabajo.

Estudio en profundidad del territorio sobre el que actuará la AIMPEI.

Desarrollo de la indagación.

**Realización de grupos de indagación, análisis y trabajo****1. Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre discapacidad:**

Definición y planificación del proceso de indagación.

Planificación y ajuste de la indagación.

Búsqueda y definición de la metodología de intervención: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.

*Indagación e investigación sobre los recursos existentes a nivel local, provincial y nacional sobre discapacidad:*

*Búsqueda informantes clave*

Preparación del GIAT: diseño de las dinámicas y protocolos

Acciones:

Reuniones del GIAT: Activación del GIAT: reuniones GIAT:

Castellón, 13 de febrero de 2003

Castellón, 13 de marzo de 2003

Castellón, 5 de junio de 2003

Castellón, 11 de septiembre de 2003

Castellón, 6 de noviembre de 2003

Castellón, 4 de diciembre de 2003

Beneficiarias/os: 21 personas: 15 mujeres (4 con discapacidad física, 8 profesionales, 3 familiares de discapacidad física y enfermo mental) y 6 hombres (1 de ellos con discapacidad física, 1 con discapacidad psíquica, 1 familiar de enfermo mental y 3 profesionales).

**2. Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre trabajo sexual:**

Acciones:

Reuniones del GIAT: Castellón, 18 de septiembre de 2003

Beneficiarias: 10 mujeres

**3. Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre violencia:**

Acciones:

Planificación y ajuste de la indagación.

Búsqueda y definición de la metodología de intervención: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.  
*Indagación e investigación sobre los recursos existentes a nivel local, provincial y nacional sobre violencia:*

*Búsqueda informantes clave*

Preparación del GIAT: diseño de las dinámicas y protocolos

Activación del GIAT: reuniones GIAT:

Vinarós, 2 de diciembre de 2003

Beneficiarias/os: 8 personas: 6 mujeres ( 2 políticas, 1 técnica, 2 ámbito asociativo y una persona afectada) y 2 hombres (2 técnicos)

### **Realización de jornadas y talleres**

#### **Jornada «Municipio y vida cotidiana» Azuébar, 8/03/03:**

Diseño y preparación de las jornadas

- diseño de la invitación a las Jornadas
- diseño del programa de las Jornadas
- contacto con personal del municipio
- *elaboración documentación y materiales de trabajo*
  - programa de trabajo
  - guiones de trabajo
  - carpetas, papel, bolígrafos, etc
- planificación del protocolo de actuación
- publicitación de las jornadas

Realización de las jornadas

Conclusiones

Difusión

Volcado los resultados en la WEB

Distribución de los certificados

#### **Jornada «Municipio, juventud y vida cotidiana» Azuébar, 26/04/03:**

Diseño y preparación de las jornadas

- diseño de la invitación a las Jornadas
- diseño del programa de las Jornadas
- contacto con personal del municipio
- *elaboración documentación y materiales de trabajo*



- programa de trabajo
- guiones de trabajo
- carpetas, papel, bolígrafos, etc
- planificación del protocolo de actuación
- publicitación de las jornadas

Realización de las jornadas

Conclusiones

Difusión

Volcado los resultados en la WEB

Distribución de los certificados

**Seminario «Género, multiculturalidad e integración»:** diseño y preparación del seminario:

*Búsqueda informantes clave*

Preparación del seminario: diseño de las dinámicas y protocolos

Realización seminarios: Moncofa, 29 de mayo, 19 de junio y 9 de julio de 2003

Beneficiarias/os: 24 personas: 15 mujeres (2 francesas, 3 rumanas y 10 magrebies) y 9 hombres (8 magrebies y 1 español).

**Jornadas de Interlocución Municipal: «La igualdad de oportunidades entre municipios: ¿realidad o quimera?».**

Castellón 23 de octubre de 2003:

- Diseño y preparación de las jornadas
  - diseño de la invitación a las Jornadas
  - diseño del programa de las Jornadas
  - contacto con personal participantes
  - *elaboración documentación y materiales de trabajo*
    - programa de trabajo
    - guiones de trabajo
    - carpetas, papel, bolígrafos, etc
  - planificación del protocolo de actuación
  - publicitación de las jornadas
- Realización de las jornadas
- Conclusiones

- Difusión
  - Volcado los resultados en la WEB
  - Distribución de los certificados

**Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social Castellón 19 y 20 de noviembre de 2003:**

- Diseño y preparación de las jornadas
  - diseño de la invitación a las Jornadas
  - diseño del programa de las Jornadas
  - contacto con personal participante
  - *elaboración documentación y materiales de trabajo*
    - programa de trabajo
    - guiones de trabajo
    - carpetas, papel, bolígrafos, etc
  - planificación del protocolo de actuación
  - publicitación de las jornadas
- Realización de las jornadas
- Conclusiones
- Difusión
  - Volcado los resultados en la WEB
  - Distribución de los certificados

**Proceso de preparación de las prácticas de las/os beneficiarias/os de la formación de postgrado**

Objetivo: preparar las prácticas de las/os beneficiarias/os de la formación del postgrado.

Acciones: Definición y planificación de las prácticas:

Búsqueda de las poblaciones objeto de estudio

Diseño, preparación y evaluación de las herramientas de indagación: prototipo de guía metodológica de prácticas.

Diseño, preparación y evaluación de las herramientas de indagación: cuestionario de indagación.

Envío de materiales y propuestas al personal externo asesor:

Prototipo de cuestionario de indagación.

Toma de contacto con las poblaciones donde se llevarán a cabo las prácticas, sus

instituciones, sus asociaciones y sus habitantes: Visita a los municipios de Almassora, Ribesalbes, Les Coves de Vinromà, Almenara, Onda, Cincorres, Morella, Benicàssim, Sant Joan de Moró, Moncofa, Torreblanca, Puebla de Arenoso, Peñíscola, Albocàsser, Villafranca del Cid y Nules.

### **Proceso de prácticas de las/os beneficiarias/os de la formación de postgrado**

Objetivo: realizar las prácticas las/os beneficiarias/os de la formación del postgrado.

Acciones:

Realización de las prácticas.

Toma de contacto con las poblaciones donde se desarrollan las prácticas, sus instituciones, sus asociaciones y sus habitantes.

Actuación en los municipios de Almassora, Ribesalbes, Les Coves de Vinromà, Almenara, Onda, Cincorres, Morella, Benicàssim, Sant Joan de Moró, Moncofa, Torreblanca, Puebla de Arenoso, Peñíscola, Albocàsser, Villafranca del Cid y Nules.

Toma de contacto con los informantes clave.

Pase del cuestionario de indagación: 247 cuestionarios.

Realización de entrevistas a nivel institucional: 66

Realización de entrevistas a nivel asociativo: 45

Realización de entrevistas a nivel empresarial: 6

Realización de entrevistas a interlocutores sociales: 8

Realización de otras entrevistas: 8

Evaluación de las prácticas.

### **Activación de la AIMPEI**

Objetivo: poner en marcha y consolidar la Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad

Acciones:

Puesta en marcha de las AIMPEI

Participación en las presentaciones públicas

Adecuación metodológica, y del análisis de los criterios de funcionamiento establecidos

Reconocimiento y presentación en el territorio

Establecimiento de vías de coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI

- Puesta en marcha de las AIMPEI
- Participación en las presentaciones públicas
- Adecuación metodológica, así como el análisis de los criterios

de funcionamiento establecidos

- Reconocimiento y presentación en el territorio.
- Estudio e investigación en fuentes secundarias a través de la documentación recabada por la AT
- Indagación de campo en el territorio
- Elaboración de información-informada
- Establecimiento de un marco estratégico para el transvase de información-informada
- Establecimiento de vías de coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI
- Fomento de la implementación de la AIMPEI como una estructura estable
- Planteamientos de continuidad y vías de seguimiento

Diseño de espacios que garanticen la continuidad del trabajo

#### **Actuaciones de impulso a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:**

##### ***Plataforma ciudadana de participación y control sobre la igualdad de oportunidades***

Objetivo: indagar sobre la calidad de los servicios diseñados para que las mujeres alcancen la igualdad exigida por la Constitución Española.

Acciones:

Planificación y ajuste

Indagación e investigación sobre los recursos existentes a nivel local, provincial y nacional sobre la Igualdad de Oportunidades:

Creación y constitución de la Plataforma

Activación de la Plataforma: reuniones: Castellón 25/09/03 y 13/11/03

#### **Difusión y divulgación**

Objetivo: transferir, difundir y divulgar las actuaciones y actividades realizadas desde la AT.

Acciones:

Preparación de los materiales territoriales, generales y transnacionales para subir a la Web del proyecto.

Elaboración de materiales (generación de una fuente documental y testimonial de la experiencia).

#### **Seguimiento y evaluación de las actuaciones**

Objetivo: evaluar tanto el proceso como las actuaciones realizadas por la AT

para reflexionar y difundir o modificar para la mejora del proyecto.

Metodología: continua desde un enfoque de género y elaboración de conclusiones desde tres perspectivas: la comisión de seguimiento interdisciplinar, la de las/os profesionales que han realizado la indagación y la de las personas afectadas por las necesidades -fuentes orales.

**Formación y Prácticas de Empleo: curso de postgrado «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo» en sus dos modalidades: master y especialidad.**

### **Fase de adecuación de la formación por línea: previa al inicio del curso**

1. Coordinación de la docencia y del alumnado seleccionado.

Objetivo: transferir información puntual previo al inicio del curso tanto al alumnado como al profesorado, facilitando la documentación pertinente y las pautas a seguir en relación con las funciones desempeñadas a lo largo del curso.

Acciones:

1.1. Ajuste y reestructuración en la selección del alumnado.

1.2. Trasvase de documentación por parte de las Agrupaciones Territoriales: actas de selección del alumnado y documentos requeridos para la formalización de la matrícula.

1.3. Contacto con el profesorado responsable de la elaboración de los módulos obligatorios por línea: planteamiento de cuestiones referentes a su participación en el curso.

1.4. Primera toma de contacto con el alumnado por parte del equipo técnico y coordinador del curso: presentación y planteamiento de las pautas a seguir para iniciar el curso.

2. Últimos ajustes en la actualización de la página web del curso.

Objetivo: Adecuar el espacio web en función de los distintos espacios formativos y de interlocución que ofrece el aula virtual del curso.

Acciones:

2.1. Elaboración de propuestas de ajuste en cuanto a diseño y estructura del aula por parte del equipo técnico del curso.

2.2. Reestructuración de los distintos espacios y ajuste último de contenidos.

### **Fase formativa (módulos obligatorios por línea): del 13 enero al 30 abril 2003**

1. Adecuación y estructuración de materiales didácticos a soporte virtual/ actualización periódica de los distintos espacios que conforman el aula virtual, en función del calendario del curso.

Objetivo: Adecuar los contenidos elaborados por el profesorado a un formato estándar, fraccionando la información facilitada en función de los distintos espacios que conforman un módulo formativo.

Acciones:

- 1.1. Remisión de la documentación solicitada por parte del profesorado.
- 1.2. Adecuación de materiales didácticos a un formato único de presentación y revisión de estilo.
- 1.3. Ajuste técnico: subida de contenidos a la web del curso.
- 1.4. Revisión y actualización periódica de los espacios que conforman el aula virtual.

2. Coordinación, dinamización, seguimiento y apoyo técnico al alumnado.

Objetivos: Establecer canales de comunicación fluidos entre el alumnado y el equipo técnico del curso, fomentar la participación y facilitar el uso de los distintos espacios del aula.

Acciones:

- 2.1. Transferencia de información puntual, a lo largo de todo el proceso formativo.
- 2.2. Resolución de dudas y cuestiones de carácter académico y técnico.
- 2.3. Contacto y seguimiento del alumnado a través de sus aportaciones en los distintos módulos formativos, así como en los espacios de interlocución del aula virtual.
- 2.4. Coordinación y trasvase de información en reuniones periódicas del equipo técnico del curso y trabajo conjunto en la elaboración de propuestas.
- 2.5. Seguimiento y trasvase de información puntual entre el equipo técnico del curso y las distintas Agrupaciones Territoriales.

3. Coordinación y apoyo a la docencia.

Objetivo: Transferir información en un sentido bidireccional, en relación con las funciones que se derivan de la participación docente.

Acciones:

- 3.1. Contacto periódico con el profesorado, de manera secuencial y en función del calendario académico del curso.
- 3.2. Remisión/transferencia de documentación relativa a los contenidos didácticos.
- 3.3. Apoyo y resolución de cuestiones de carácter académico y técnico.
4. Actividades de divulgación y difusión.

Objetivo: Difundir y dar a conocer el curso de postgrado «Mediación para la

Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo», así como su encuadre dentro del proyecto EQUAL Mass-Mediación y su posible repercusión social y académica.

Acciones:

4.1. Presentación del curso de postgrado a los medios de comunicación locales, desde la Universitat Jaume I de Castellón.

#### **Fase de preparación y ajuste de la formación presencial de mayo (enero-abril 2003)**

1. Búsqueda de profesorado y planteamiento de la propuesta formativa.

Objetivo: Selección del profesorado, en función del programa formativo presencial previsto para el mes de mayo de 2003.

Acciones:

1.1. Elaboración de la propuesta de participación docente.

1.2. Contacto con el profesorado y presentación de la propuesta.

1.3. Seguimiento y cierre del programa.

2. Diseño y elaboración de materiales.

Objetivo: Facilitar la recogida de información, tanto de los contenidos a impartir como de la propia dinámica establecida a lo largo del proceso formativo.

Acciones:

2.1. Elaboración de una ficha didáctica, a través de la cual recoger información de cada módulo presencial.

2.2. Elaboración de documentos de evaluación: ficha de evaluación de las sesiones formativas (a evaluar por cada docente), ficha de control de asistencia, formulario de evaluación de la formación presencial (a evaluar por cada alumna/o una vez finalizado el período formativo presencial).

3. Coordinación del profesorado en el envío y remisión de la documentación solicitada.

Objetivo: Facilitar la recogida de información relativa a los módulos presenciales y sistematización de la misma.

Acciones:

3.1. Contacto con el profesorado: solicitud de documentación.

3.2. Recepción de documentación y seguimiento.

3.3. Coordinación y sistematización de información junto con el equipo técnico responsable de la Universitat Jaume I.

3.4. Traspase de información al alumnado a través de la página web del curso.

### Fase formativa de carácter presencial: del 5 al 30 de mayo de 2003

#### 1. Coordinación de la docencia.

Objetivo: transferir la información relativa a la jornada de intervención docente (viaje, alojamiento, materiales de intervención, estructuración del taller, evaluación, etc.).

Acciones:

- 1.1. Gestión de viajes y alojamiento.
- 1.2. Tránsito de información al profesorado.
- 1.3. Recepción de la docencia.
- 1.4. Acompañamiento durante la jornada formativa.
- 1.5. Gestión relativa a la intervención docente.

#### 2. Coordinación del alumnado durante su estancia en Castellón.

Objetivo: transferir toda aquella información de interés para el alumnado a lo largo del proceso formativo, tanto la relativa a su estancia como aquella estrictamente académica.

Acciones:

- 2.1. Gestión de viajes y alojamiento.
- 2.2. Tránsito de información al alumnado.
- 2.3. Recepción de bienvenida en la Universitat Jaume I y entrega de materiales.
- 2.4. Seguimiento del alumnado a lo largo del proceso de formación: tránsito de información puntual relativa a las sesiones formativas, entrega de materiales de trabajo, control de asistencia, resolución de cuestiones planteadas por el alumnado, etc.
- 2.5. Evaluación del proceso formativo a cargo del alumnado.
- 2.6. Cierre del proceso formativo presencial y viaje de regreso a los respectivos lugares de origen.

### Fase formativa (módulos optativos por línea): del 2 al 30 de junio de 2003

#### 1. Fase de adecuación de contenidos.

Objetivo: Adecuar los materiales didácticos facilitados por la docencia a soporte virtual, fraccionando los contenidos en función de los distintos espacios que conforman un módulo formativo.

- 1.1. Remisión de la documentación solicitada por parte del profesorado.
- 1.2. Adecuación de materiales didácticos a un formato único de presentación y revisión de estilo.
- 1.3. Ajuste técnico: subida progresiva de contenidos a la web del curso.
- 1.4. Revisión y actualización periódica de los espacios que conforman el aula virtual.



## 2. Coordinación, dinamización, seguimiento y apoyo técnico al alumnado.

Objetivos: Establecer canales de comunicación fluidos entre el alumnado y el equipo técnico del curso, fomentar la participación y facilitar el uso de los distintos espacios del aula.

Acciones:

- 2.1. Transferencia de información puntual, a lo largo de todo el proceso formativo.
- 2.2. Resolución de dudas y cuestiones de carácter académico y técnico.
- 2.3. Contacto y seguimiento del alumnado a través de sus aportaciones en los distintos módulos formativos, así como en los espacios de interlocución del aula virtual.
- 2.4. Coordinación y trasvase de información en reuniones periódicas del equipo técnico del curso y trabajo conjunto en la elaboración de propuestas.
- 2.5. Seguimiento y trasvase de información puntual entre el equipo técnico del curso y las distintas Agrupaciones Territoriales.

## 3. Coordinación y apoyo a la docencia.

Objetivo: Transferir información en un sentido bidireccional, en relación con las funciones que se derivan de la participación docente.

Acciones:

- 3.1. Contacto periódico con el profesorado en función del calendario académico del curso.
- 3.2. Remisión/transferencia de documentación relativa a los contenidos didácticos.
- 3.3. Apoyo y resolución de cuestiones de carácter académico y técnico.

## **Evaluación**

Objetivo: aplicación de distintas herramientas de evaluación, en base a los criterios establecidos al inicio del curso.

Acciones:

1. Adecuación del formulario de evaluación final, en base a la selección realizada por el alumnado de los módulos optativos por línea.
2. Pase de formularios de evaluación al alumnado beneficiario de la formación presencial.
3. Evaluación de las sesiones formativas presenciales a cargo del profesorado.
4. Recepción de los formularios de evaluación final por parte del profesorado responsable de los módulos obligatorios por línea.

### **Formación de formadores/as, personal y agentes especializados y adecuación metodológica**

Objetivo: Formar, informar y fomentar la transferencia de experiencias entre el personal técnico colaborador con el apoyo de personal experto externo, con el fin que puedan adquirir conocimientos básicos conceptuales en igualdad de oportunidades y metodologías comunes de trabajo. De este modo se garantiza la transferencia e intercambio de conocimientos teóricos y prácticos dadas las diferencias y peculiaridades de sus experiencias, tanto territoriales como de los grupos de trabajo destinatarios de las actuaciones.

Actuaciones:

**II Jornadas de Adecuación metodológica:** dirigido al personal técnico de la Red Aldaba sobre técnicas de investigación de campo e igualdad de oportunidades, celebradas en Sierra Mágina (Jaén): 19 y 20 de febrero de 2003

Número de beneficiarias/os: 13 personas: 11 mujeres y 2 hombres

**Jornadas de adecuación metodológica para el personal técnico de las entidades socias destinado al proyecto, en igualdad de oportunidades y antidiscriminación.** Castellón 10 de febrero de 2003 y 3 de marzo de 2003.

### **Servicios a beneficiarias y a personas dependientes: medidas complementarias de servicios de cuidados y de conciliación de vida familiar**

Objetivo: El objetivo pretendido desde el plan de implementación de medidas complementarias, en la zona de intervención de la Agrupación Territorial de la UJI (red institucional de 63 municipios, red asociativa y red de interlocución social) es detectar grupos de personas, potencialmente beneficiarias, en situaciones límite de riesgo/exclusión social con el fin de:

Encontrar persona/s clave que sirvan de informantes y nexo de interlocución con otras personas en situaciones similares de exclusión social.

Favorecer, mediante ayudas, que la/s informantes clave de los grupos límite de exclusión social conformen y dinamicen grupos de trabajo e indagación sobre las problemáticas específicas de los grupos de trabajo en relación con su situación socio-laboral.

Potenciar, a través de viveros, la creación de empresas/cooperativas de trabajo entre esos grupos de personas en situaciones límite de exclusión social.

De este modo se pretende que sea una medida de actuación complementaria a las actuaciones de carácter general y que, habitualmente, por su situación extrema en las descripciones

de discriminación, no se contemplan en los marcos generales de actuación de los proyectos.

Actuaciones: Puesta en marcha del programa complementario de servicios a beneficiarias y beneficiarios y personas dependientes en el marco EQUAL.:

- Estudio de detección de necesidades

- Territoriales
- Por grupos de personas con riesgo extremo de exclusión.

- Definición del grupo de personas beneficiarias de la medida: mujeres relacionadas con la prostitución y cuyos objetivos sean hallar vías laborales alternativas que les permitan, desde las condiciones de partida, desarrollar sus propios proyectos de vida y trabajo.

- Concreción de las bases de la convocatoria de ayudas.

- Publicitación de la convocatoria de ayudas.

- Selección de la beneficiaria inicial de la medida como informante clave y concesión de la ayuda.

- Inicio y seguimiento de las indagaciones en torno a la temática de mujeres en ámbitos de prostitución: **Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre trabajo sexual:**

- Definición y planificación del proceso de indagación
- Planificación y ajuste de la indagación.
- Búsqueda y definición de la metodología de intervención:

investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

- Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.
- Diseño, preparación y evaluación herramientas de indagación: prototipo de fichas.
- Preparación del GIAT: diseño de las dinámicas y protocolos
- Activación del GIAT: reuniones GIAT: Castellón, 29 de abril, 26 de mayo y 25 de junio de 2003 y Castellón, 18 de septiembre de 2003

- Beneficiarias: 10 mujeres en situación de exclusión social

**Incubadora asociativa:** el objetivo de este servicio es impulsar a todas aquellas entidades privadas sin ánimo de lucro, debidamente legalizadas y registradas que desarrollen actividades en el ámbito social.

Asociaciones beneficiarias: 2

**Vivero de empresas:** el objetivo de este servicio es la creación de empresas/cooperativas de trabajo entre los grupos de personas en situaciones límite de exclusión social

Personas beneficiarias: 1

**Asistencia Técnica: Comité de Pilotaje, organización, Unidad Técnica, etc.****Comité de Pilotaje**

Reuniones del Comité de Pilotaje, como órgano de toma de decisiones de la Red Aldaba para la coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones:

- Sierra Mágina (Jaén): 19 y 20 de febrero de 2003
- Castellón: 23 mayo de 2003
- Salas (Asturias) 23 y 24 de julio de 2003.
- Ceuta: 29 y 30 de octubre de 2003
- Zafra (Extremadura): 18 de diciembre de 2003

**Desarrollo Secretaría Técnica del Comité de Pilotaje (adscrita a la Unidad Técnica)**

- Elaboración de los órdenes del día.
- Convocatoria de las reuniones.
- Organización y gestión de la logística de las reuniones: infraestructuras, viajes y alojamientos.

- Actas de las reuniones.
- Transferencia de la información y de los acuerdos adoptados por el

Comité de Pilotaje para el aseguramiento del cumplimiento de los mismos (entre las entidades asociadas, Unidad Técnica y organismos relacionados).

**Unidad Técnica**

Continuidad de la Unidad Técnica

Implementación del programa de las actuaciones de la UT

Desarrollo del sistema general de coordinación entre las entidades socias:

- a. A través de correo electrónico.
- b. A través del espacio común restringido a la Red Aldaba en la web EQUAL:  
<http://equal.uji.es>.
- c. Atención personalizada vía telefónica.

Representación ante la UAFSE.

Implementación de la herramienta virtual de gestión y coordinación de las actuaciones vinculada a la web del proyecto mediante un sistema de acceso restringido de acceso a la Red Aldaba.

Elaboración de materiales comunes, herramientas gestión, seguimiento y evaluación, etc.

Elaboración de Informes económicos y memorias de las actividades y asesoramiento a las entidades.

### **Sensibilización y difusión de las actuaciones**

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

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

Compilación y elaboración del dossier de prensa EQUAL Mass Mediación:

- o En papel
- o En el espacio divulgativo de la web <http://equal.uji.es>

Presentación a los Mass Media del Master en Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo, en fecha 20 de enero de 2003 en la Universitat Jaume I.

Creación de una base de datos común de los medios de comunicación de las siete Comunidades Autónomas que integran la Red Aldaba.

Presentación ante los medios de comunicación del inicio de las prácticas formativas del Master en Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo, el día 7 de mayo de 2003 en la Universitat Jaume I.

Elaboración de una nota de prensa comunicando la selección del Proyecto Equal Mass-Mediación para su difusión desde las entidades que forman la Red Aldaba a los medios de comunicación de todas las Comunidades Autónomas e introducción de la nota de prensa en el espacio restringido para la Red Aldaba de la página web del proyecto.

Difusión del Seminario de Clausura de las II Jornadas contra la Violencia de Género a través de un comunicado de prensa remitido a los medios de comunicación de Castellón.

### **Preparación y puesta en marcha de las II Jornadas contra la Violencia de Género**

Objetivo: Sensibilizar a la sociedad acerca de la gravedad de la problemática de la Violencia de Género, así como de sus implicaciones políticas, sociales, sanitarias, etc. Programa:

**5 de marzo de 2003. Primera Conferencia: «Ética, mujeres y violencia: la guerra del Estado de Derecho»**, impartida por Irma Saucedo, profesora-investigadora del Programa de Salud Reproductiva y Sociedad del Colegio de México.

**11 de abril de 2003. Segunda conferencia. «Trabajar la violencia, trabajar con violencia: un modelo de intervención»**, impartida por Lydia Gómez, experta en la

intervención en Casas de Acogida de Mujeres Maltratadas y Coordinadora de la Sección de Estudios de la Mujer de la Asociación CEPYP- UNO de Madrid.

**15 de mayo de 2003. Tercera conferencia.»Efectos de la violencia de género en la salud de las mujeres»,** impartida por Lori Heise, directiva de la organización PATH de Washington D.C., institución dedicada a la promoción de una tecnología adecuada para la protección de la salud. Miembro del equipo de investigación del estudio pluriestatal sobre violencia doméstica y salud de la mujer realizado desde la Organización Mundial de la Salud.

**3 de junio de 2003. Seminario de clausura: «Reflexiones en torno a la violencia de género: ¿Se puede prevenir? ¿Se puede erradicar?»** Coordinado por Alicia Gil.

Difusión de las conferencias que integran las II Jornadas contra la Violencia de Género, a través de los siguientes medios: Comunicados de prensa a los medios de comunicación de Castellón.

Invitaciones a las entidades de la red asociativa y de ayuntamientos de la Universitat Jaume I.

Invitaciones a otras instituciones de carácter estatal y de la Red Aldaba.

Noticias emplazadas en la agenda de la página web de la Universitat Jaume I ([www.uji.es](http://www.uji.es)) y en la página web de la Fundación *Isonomía* ([www.isonomia.uji.es](http://www.isonomia.uji.es)).

#### **Control Administrativo**

Información, orientación, asesoramiento, seguimiento y control de las actuaciones.

#### **Ampliación de la elegibilidad**

Continuidad de los procedimientos de adquisición de los equipos y mejora de las infraestructuras telemáticas para la gestión, información y coordinación de las actuaciones.

#### **AÑO 2004**

#### **Activación y desarrollo de las Agrupaciones Territoriales como estructuras de servicios integrados: creación de redes y creación de la AIMPEI**

##### **Dinamización y consolidación de las redes intra-regionales**

Acciones:

Alimentación de la base de datos de las diferentes redes intra-regionales de soporte del Proyecto Equal Mass-mediación.

Consolidación de las diferentes redes intra-regionales de soporte del proyecto Equal Mass Mediación.

### **Dinamización y desarrollo de la Agrupación Territorial**

Objetivo: activar y dinamizar las redes intra-regionales, territorio sobre el que va a actuar la AIMPEI.

Metodología: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Técnicas: entrevistas (semi-estructuradas, abiertas, en profundidad, etc.), grupos de reflexión, jornadas, talleres, espacios reflexivos, observación, sociogramas, etc.

Acciones:

Seguimiento del proceso de indagación cualitativa: propuestas de trabajo:

Estudio en profundidad del territorio sobre el que actúa la AIMPEI.

Desarrollo de la indagación, basada en los siguientes ejes:

**indagación municipal:** conocimiento del territorio, relaciones intra-institucionales, relaciones interinstitucionales, políticas de igualdad, mainstreaming de género, participación ciudadana, actividades laborales, necesidades, demandas y deseos tanto de la población como de las instituciones

**indagación institucional:** organización y funcionamiento formal/informal, coordinación y relaciones formales e informales con otras instituciones, políticas de igualdad, necesidades, demandas y deseos

**indagación asociativa:** organización y funcionamiento formal/informal, líneas de trabajo, representación social de la asociación, coordinación y relaciones formales e informales con otras instituciones, caracterización de las personas asociadas, mainstreaming de género, necesidades, demandas y deseos.

Cierre del proceso de la indagación, análisis y conclusiones.

### **Desarrollo de actuaciones para el impulso de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre**

Acciones: Puesta en marcha de la Plataforma ciudadana de participación y control sobre la igualdad de oportunidades.

Activación de la Plataforma: reuniones:

Castellón, 26 enero, 16 marzo, 27 abril, 20 mayo y 10 de junio de 2004

Castellón, 21 de septiembre, 19 de octubre y 16 de noviembre de 2004

### **Realización de grupos de indagación, análisis y trabajo**

#### **Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre discapacidad:**

Acciones:

Definición y planificación del proceso de indagación.

Re-planificación y ajuste de la indagación.

Búsqueda y definición de la metodología de intervención: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.

*Indagación e investigación sobre los recursos existentes a nivel local, provincial y nacional sobre discapacidad:*

Activación del GIAT: reuniones GIAT:

Castellón, 1 de febrero, 4 de marzo, 13 de mayo y 17 de junio de 2004

Castellón, 23 de septiembre, 28 de octubre y 2 de diciembre de 2004.

**Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre violencia:**

Acciones:

Definición y planificación del proceso de indagación.

Planificación y ajuste de la indagación.

Búsqueda y definición de la metodología de intervención: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.

Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.

*Indagación e investigación sobre los recursos existentes a nivel local, provincial y nacional sobre discapacidad:*

Activación del GIAT: reuniones GIAT:

Castellón, 27 de enero, 16 de marzo, 11 de mayo y 15 de junio de 2004

Castellón, 5 de octubre, 23 de noviembre y 21 de diciembre de 2004

**Realización de jornadas, talleres y seminarios**

**Charla-coloquio: «La Igualdad de Oportunidades en las asociaciones del ámbito rural».** Sant Mateu, 6 de febrero de 2004

Beneficiarias/os: 35 personas: 27 mujeres y 8 hombres.

**Charla-coloquio: «¿Cuál es el espacio de las mujeres?».** Altura, 1 marzo 2004

Beneficiarias/os: 20 personas: 20 mujeres.

**Realización de 26 talleres «La Igualdad en el mercado de Trabajo»**, organizados a instancia del Equal Morvedre del Ayuntamiento de Sagunto, realizados en Centros de Estudios e Institutos de Enseñanzas Medias, desde el mes de enero hasta el mes de abril de 2004.

Beneficiarias/os: 489 jóvenes: 250 mujeres, 239 varones



**Taller: «Planificación local estratégica, medio ambiente y sostenibilidad».** Ares del Maestre, 24 de mayo de 2004

Beneficiarias/os: 6 personas: 5 mujeres y 1 hombre.

**Realización de 7 Seminarios «Deberes de la familia en relación con la igualdad de oportunidades».** Sagunto, mayo-septiembre de 2004.

Beneficiarias/os: 68 mujeres 17 hombres

**Seminario-taller: «Claves para la implementación del mainstreaming de género en las políticas locales».** Les Coves, 22 de junio de 2004

Beneficiarias/os: 7 personas: 3 mujeres y 4 hombres.

**Seminario-taller: «Claves para la implementación del mainstreaming de género en las políticas locales».** Nules, 24 de junio de 2004

Beneficiarias/os: 7 personas: 6 mujeres y 1 hombre.

**Curso de alfabetización informática.** Tales, 17 y 18 de noviembre de 2004

#### **Activación de la AIMPEI**

Acciones:

Establecimiento de las vías de coordinación y acción conjunta con la AT de su territorio, así como con la Red pluri-regional

Establecimiento de las vías de coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI

Participación en las presentaciones públicas

Contacto con los Mass-Media locales

Adecuación metodológica y sistemática al funcionamiento de la Red, así como el análisis de los criterios de funcionamiento establecidos

Reconocimiento y presentación en cada territorio: redes intraterritoriales, instituciones, universitarias, tejido asociativo, etc.

Estudio e investigación en fuentes secundarias a través de la documentación recavada por las AT

Indagación de campo (fuentes primarias) en cada territorio

Elaboración de los primeros documentos de *información-informada*

Establecimiento de un marco estratégico para el transvase de *información-informada*

Replanteamiento de las actuaciones y estrategias atendiendo las singularidades de cada territorio

Establecimiento de un marco estratégico de actuación (indagación-

mediación) singular adaptada a las especificidades de los territorios y a las instituciones interlocutoras

Establecimiento de vías y sistemas inter-AIMPEI de recogida de documentación, transferencia, estrategias de intervención, procesos de evaluación, etc.

Subida sistemática a la WEB de los materiales, informes, etc. susceptibles de interés territorial y/o estatal

Recogida de materiales finalistas para su publicación

Evaluación continua y finalista

### **Difusión y divulgación.**

Objetivo: transferir, difundir y divulgar actuaciones y actividades realizadas desde la AT.

Acciones:

- Preparación de los materiales territoriales para subir a la Web del proyecto
- Elaboración de materiales (generación de una fuente documental y testimonial

de la experiencia)

- Elaboración de materiales resultado de las indagaciones

### **Seguimiento y evaluación de las actuaciones**

Objetivo: evaluar tanto el proceso como las actuaciones realizadas por la AT para reflexionar y difundir o modificar para la mejora del proyecto.

Metodología: continua desde un enfoque de género y elaboración de conclusiones desde tres perspectivas: la comisión de seguimiento interdisciplinar, la de las/os profesionales que han realizado la indagación y la de las personas afectadas por las necesidades -fuentes orales-.

### **Servicios a beneficiarias y a personas dependientes: medidas complementarias de servicios de cuidados y de conciliación de vida familiar**

Objetivo: El objetivo pretendido desde el plan de implementación de medidas complementarias, en la zona de intervención de la Agrupación Territorial de la UJI (red institucional de 63 municipios, red asociativa y red de interlocución social) es detectar grupos de personas, potencialmente beneficiarias, en situaciones límite de riesgo/exclusión social con el fin de:

Encontrar persona/s clave que sirvan de informantes y nexo de interlocución con otras personas en situaciones similares de exclusión social.

Favorecer, mediante ayudas, que la/s informantes clave de los grupos límite de exclusión social conformen y dinamicen grupos de trabajo e indagación sobre las problemáticas

específicas de los grupos de trabajo en relación con su situación socio-laboral.

Potenciar, a través de viveros, la creación de empresas/cooperativas de trabajo entre esos grupos de personas en situaciones límite de exclusión social.

De este modo se pretende que sea una medida de actuación complementaria a las actuaciones de carácter general y que, habitualmente, por su situación extrema en las descripciones de discriminación, no se contemplan en los marcos generales de actuación de los proyectos.

Actuaciones: Puesta en marcha del programa complementario de servicios a beneficiarias y beneficiarios y personas dependientes en el marco EQUAL.:

- Estudio de detección de necesidades
  - Territoriales
  - Por grupos de personas con riesgo extremo de exclusión.
- Definición del grupo de personas beneficiarias de la medida: mujeres relacionadas con la prostitución y cuyos objetivos sean hallar vías laborales alternativas que les permitan, desde las condiciones de partida, desarrollar sus propios proyectos de vida y trabajo.
- Concreción de las bases de la convocatoria de ayudas.
- Publicitación de la convocatoria de ayudas.
- Selección de la beneficiaria inicial de la medida como informante clave y concesión de la ayuda.

Inicio de las indagaciones en torno a la temática de mujeres en ámbitos de prostitución: **Grupo de indagación, análisis y trabajo (GIAT) sobre trabajo sexual:**

- Definición y planificación del proceso de indagación
- Planificación y ajuste de la indagación.
- Búsqueda y definición de la metodología de intervención: investigación-acción-participativa desde la perspectiva de género.
- Búsqueda bibliográfica y documental sobre la población objeto de estudio.
- Diseño, preparación y evaluación de las herramientas de indagación: prototipo de fichas.
- Preparación del GIAT: diseño de las dinámicas y protocolos
- Activación del GIAT: reuniones GIAT: Castellón, 2 de marzo de 2004
- Taller «Conciencia corporal y salud» Castellón, 12 de marzo de 2004  
Beneficiarias: 3 mujeres
- Beneficiarias: 11 mujeres en situación de exclusión social.

**Incubadora asociativa:** el objetivo de este servicio es impulsar a todas aquellas

entidades privadas sin ánimo de lucro, debidamente legalizadas y registradas que desarrollen actividades en el ámbito social.

Asociaciones beneficiarias: 2

**Vivero de empresas:** el objetivo de este servicio es la creación de empresas/cooperativas de trabajo entre los grupos de personas en situaciones límite de exclusión social.

Personas beneficiarias: 1

**Formación y Prácticas de Empleo: curso de postgrado «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo» en sus dos modalidades: master y especialidad.**

**Fase de cierre de evaluación y certificación**

Coordinación de la docencia

Trasvase de información al profesorado y al alumnado

Gestión administrativa

Evaluación del proceso formativo

Apoyo y resolución de cuestiones de carácter académico y técnico

Certificación de la docencia

Coordinación con las universidades participantes en el proceso formativo

Revisión y actualización periódica de los espacios que conforman el aula virtual

**Fase de homologación del Perfil Profesional**

Inicio del proceso de homologación del Perfil Profesional

**Formación de formadores/as, personal y agentes especializados y adecuación metodológica. Curso de especialidad: *tratamiento no sexista de la información: claves y fundamentos.***

**Fundamentación**

El proyecto EQUAL Mass Mediación se fundamenta en el transvase de información, siendo uno de sus objetivos difundir los resultados a través de los Medios de Comunicación de Masas.

A lo largo del desarrollo del proyecto se ha observado que las y los profesionales de los Medios de Comunicación de Masas utilizan un lenguaje sexista careciendo, así mismo, de herramientas y conocimientos para aplicar el mainstreaming de género en el tratamiento de las noticias relacionadas con las mujeres en general y con las noticias

relacionadas con la violencia de género en particular. Esta situación fomenta la permanentización de los estereotipos tradicionales, masculinos y femeninos, obstaculizando el desarrollo de los procesos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **Objetivos**

Dada la influencia que los Medios de Comunicación de Masas tienen en la sociedad actual, en lo que se refiere a influir en la opinión pública y a jugar un papel fundamental en los procesos de educación social, desde el Comité de Pilotaje de la Red Aldaba, en la reunión que tuvo lugar en la villa de Zafra, Extremadura, el día 18 de diciembre de 2003, se consideró necesario implementar una medida complementaria que contribuyera a paliar el problema detectado.

### **Actuación propuesta**

En este sentido, se estimó que la realización de un curso de postgrado de especialidad, impartido por línea y desarrollado por profesorado universitario y personal experto, curricularmente capacitado en materia de lenguaje, violencia y comunicación planteado desde la perspectiva de género, dirigido a las y los profesionales de los diferentes medios de comunicación (prensa, radio, televisión, internet, etc.) contribuiría a potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera más efectiva que cualquier otra de las medidas previstas, aprobándose por unanimidad la inclusión de esta actuación, así como los ajustes presupuestarios que hubieran de realizarse para su incorporación en el catálogo de actuaciones del proyecto, tal y como consta en el acta de dicha reunión.

Beneficiarias/os: profesionales de los diferentes medios de comunicación (prensa, radio, televisión, internet, etc. que desarrollan su trabajo en alguna de las 7 comunidades que participan en el proyecto Mass Mediación.

Numero de beneficiarias/os previsto: 30-60 personas.

### **Aprobación**

El Comité de Pilotaje de la Red Aldaba, en reunión de fecha 18 de diciembre de 2003 aprobó, por unanimidad, la propuesta de actuación realizando las reservas presupuestarias que, al efecto, se consideraran necesarias. Posteriormente, esta actuación fue aprobada por la UAFSE.

**Curso de especialidad:** *tratamiento no sexista de la información: claves y fundamentos.*

### **Dirigido a:**

Profesionales de los Medios de Comunicación (radio, prensa, televisión, internet,

etc.) y personas tituladas en Periodismo y Ciencias de la Información, fundamentalmente.

### Objetivos:

Aportar claves, herramientas, técnicas y formación en lenguaje no sexista y *mainstreaming* de género a profesionales de los medios de comunicación o afines, capacitándoles para erradicar la transferencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, proponiendo, a su vez, alternativas en el tratamiento del lenguaje a la hora de abordar la violencia de género, a partir de una visión global de esta problemática.

**Horas:** 240 horas

Duración del curso: del 30 de abril de 2004 al 30 de noviembre de 2004

**Beneficiarias:** 46 personas

### Características del curso:

- Curso de formación por línea con actividades prácticas: <http://equal.uji.es/infocampus>
- Seguimiento individualizado con el apoyo de tutorías y dinamización.
- Atención técnica personalizada.
- Métodos interactivos:
  - trasvase de información puntual sobre la dinámica del curso.
  - activación de foros temáticos.
- Equipo docente integrado por profesorado universitario y personal experto en género e igualdad de oportunidades.

### Programa:

- **Feminización del *currículum***. Consol Aguilar Ródenas. Catedrática de Didáctica de la Lengua y la Literatura. Universitat Jaume I de Castellón.
- **Imágenes de género e identidad sexuada**. Carmen Alario Trigueros. Profesora Titular de Didáctica de la Lengua y la Literatura. Universidad de Valladolid.
- **La imagen de las mujeres en la publicidad**. Miguel Ángel Arconada Melero. Profesor de Enseñanza Secundaria. Especialidad Lengua Castellana y Literatura. Departamento de Orientación del IESO Tierra de Campos (Paredes de Nava), Palencia.
- **Políticas de igualdad de oportunidades y medios de comunicación**. Eva Antón Fernández. Miembro de la Cátedra de Estudios de Género. Universidad de Valladolid.
- **Violencia de género estructural y simbólica en los medios**. M<sup>o</sup> José Gámez Fuentes. Profesora del Área de Comunicación y Publicidad. Universitat Jaume I de Castellón.

- **Noticias de /sobre /contra los malos tratos domésticos.** Rosa Solbes López. Periodista. TVE Valencia y El País.

- **Tratar bien los malos tratos en la prensa.** Eulàlia Lledó Cunill. Doctora en Filología Románica. Profesora de Educación Secundaria. IES Goya de Barcelona.

- **Sexismo social y sexismo lingüístico en los medios de comunicación.** Aurora Marco López. Catedrática de EU de Didáctica de la Lengua y la Literatura. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Santiago de Compostela.

- **Uso no sexista del lenguaje.** Lourdes Pascual Gargallo. Técnica de Asesoramiento Lingüístico. Servicio de Lenguas y Terminología. Universitat Jaume I de Castellón.

- **Ideología y lenguaje en los Medios de Comunicación.** Mercedes Bengoechea Bartolomé. Profesora Titular de Sociolingüística. Universidad de Alcalá de Henares.

#### Asistencia Técnica: Comité de Pilotaje, organización, Unidad Técnica, etc.

##### Comité de Pilotaje

Reuniones del Comité de Pilotaje, como órgano de toma de decisiones de la Red Aldaba para la coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones:

- Álava: 24 y 25 de febrero de 2004
- Reunión técnica con las agentes de Mediación: Madrid: 7 de mayo 2004
- Madrid: 7 de mayo de 2004

Desarrollo de la Secretaría Técnica del Comité de Pilotaje (adscrita a la Unidad Técnica):

- Elaboración de los órdenes del día.
- Convocatoria de las reuniones.
- Organización y gestión de la logística de las reuniones: infraestructuras, viajes y alojamientos.
- Actas de las reuniones.
- Transferencia de la información y de los acuerdos adoptados por el Comité de Pilotaje para el aseguramiento del cumplimiento de los mismos (entre las entidades asociadas, Unidad Técnica y organismos relacionados).

##### Unidad Técnica

Continuidad de la Unidad Técnica.

Implementación del programa de las actuaciones de la UT.

Desarrollo del sistema general de coordinación entre las entidades socias:

A través de correo electrónico

A través del espacio común restringido a la Red Aldaba en la web EQUAL:

<http://equal.uji.es>

Atención personalizada vía telefónica

Representación ante la UAFSE.

Implementación de la herramienta virtual de gestión y coordinación de las actuaciones vinculada a la web del proyecto mediante un sistema de acceso restringido de acceso a la Red Aldaba.

Elaboración de materiales comunes, herramientas de gestión, seguimiento y evaluación, etc.

Elaboración de Informes.

### **Actividades de difusión**

Presentaciones ante los medios de comunicación del inicio de las reuniones del Comité de Pilotaje y Jornadas de trabajo.

Elaboración de comunicados de prensa comunicando la selección del Proyecto Equal Mass-Mediación para su difusión desde las entidades que forman la Red Aldaba a los medios de comunicación de todas las Comunidades Autónomas.

Introducción de los recortes de prensa en el espacio web del proyecto.

Mantenimiento y actualización de la página web del proyecto <http://equal.uji.es>

Difusión a través de la web Equal de las actividades específicas de cada entidad de la Red Aldaba en el marco de la Acción 2 y Acción 3.

Difusión a través de la web Equal de los contenidos genéricos de la Acción 3.

Difusión del Curso de Tratamiento no sexista de la información, a través de comunicados de prensa y de una presentación pública a periodistas con la presencia del rector de la Universitat Jaume I.

Difusión a los medios de comunicación de las diferentes jornadas, seminarios y congresos.

Elaboración continua de un dossier de prensa, situado en el apartado [http://equal.uji.es/equal\\_noticias.htm](http://equal.uji.es/equal_noticias.htm) , con su reflejo en papel.

### **Línea de publicaciones**

Apertura del proceso de compilación y edición de las siguientes publicaciones:

Colección **Año 2468\***:

La Mediación Social: el Proyecto.

La Mediación Social: el Análisis.



La Mediación Social: las Diferentes Realidades.

La Mediación Social: los Resultados.

Publicación **¿Qué queremos decir cuando hablamos de?**

Compilación de experiencias prácticas, metodología, herramientas, etc. relativas al ejercicio de la mediación social, recogidas en una única publicación compuesta por nueve cuadernillos, cada uno de los cuales aborda una temática concreta.

**Publicación Transnacional del Proyecto Mass- Mediación**, resultado del trabajo realizado por la Red Transnacional Gem Net.

**Revista electrónica: Remover obstáculos para alcanzar la igualdad**

Primer número : «La violencia de género como obstáculo para la igualdad» , fruto de las ponencias presentadas en el Seminario Internacional Amores que Matan: Terrorismo de Género o Violencia Doméstica. Perspectivas para el nuevo milenio, celebrado en el marco de las Jornadas Internacionales: Remover obstáculos para alcanzar la igualdad.

**Revista electrónica: Las Mujeres Sabias. Primer número: Congreso Nacional XXV Años de Estudios de Género. Mujeres Sabias, entre la teoría y la práctica**, fruto de las ponencias presentadas en el congreso del mismo nombre, celebrado en el marco de las Jornadas Internacionales: Remover obstáculos para alcanzar la igualdad.

Para todas las publicaciones, ha sido necesario:

- Preparación del diseño.
- Redacción y recopilación de los materiales.
- *Mass-Mediación* lleva a cabo la preparación de la edición de materiales de la publicación bilingüe (español/inglés)
- Preparación para impresión/subida a web de las ediciones.
- Impresión de ediciones impresas y subida a web de revistas electrónicas.

**CD Interactivo sobre Mediación Social.**

- Preparación de los contenidos
- Preparación del diseño multimedia
- Edición y copiado del CD

**Ampliación de la elegibilidad**

Continuidad de los procesos de detección de las necesidades específicas de infraestructuras informáticas y de comunicación.

Cierre de los procedimientos de adquisición de equipos.

### Acción 3

#### CONOCER LA MEDIACIÓN:

#### UNA HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD Y EL EMPLEO

Las dos actuaciones propuestas, complementarias entre sí, consisten en:

**La realización de un seminario de integración**, con carácter nacional, en el que participen responsables de la toma de decisiones y agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, potencialmente interesados en la problemática que afecta a las mujeres y con capacidad para transferir a las políticas públicas e incorporar a los planes de empleo, la buena práctica presentada que está vertebrada desde la perspectiva de género. Así mismo, se contará con la presencia de organismos de igualdad, personas expertas en *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como personal técnico y promotor de proyectos EQUAL adscritos al eje 4, tanto aquellos relacionados con la medida encaminada al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar como a la que se refiere a la lucha contra la segregación en el mercado laboral. Por último, participarán las beneficiarias directas del proyecto.

**La realización de una campaña de difusión**, complementaria con la anterior actuación, que presente la buena práctica realizada en el marco del proyecto Mass-Mediación, que más adelante se desarrolla, a la ciudadanía como un instrumento de utilidad pública por cuanto va a potenciar tanto la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la esfera pública como la incorporación de un enfoque de género en las medidas adoptadas por los responsables de la toma de decisiones y los agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales de modo que se consiga la desegregación por sexos del mercado de trabajo y se potencie la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso de la participación femenina en la vida pública.

Esta propuesta de acción 3 se realiza tras comprobar la eficacia y la eficiencia de los resultados que se están obteniendo a través del desarrollo de la acción 2 del proyecto Equal Mass-Mediación, que consiste en la implementación de una experiencia piloto: las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), cuyo objetivo es incrementar el nivel de participación social y empleabilidad de aquellos grupos sociales que se encuentren en una situación desfavorecida, especialmente los colectivos de mujeres, trabajando, por ello, desde la perspectiva del género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como línea transversal de todas las actuaciones.

Las AIMPEI (Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad) juegan un doble papel en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pues al tratarse de una estructura organizativa cuyos fines, la Mediación y la Investigación Social, requieren una alta cualificación de sus integrantes, se ofrece como una salida profesional para aquellas carreras altamente feminizadas que apenas cuentan con salidas profesionales en el mercado de trabajo, como son los estudios de Ciencias Humanas y Sociales y Jurídicas y Económicas. Por otro lado, la caracterización de sus objetivos, enfocados desde la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, va a potenciar tanto la participación social de las mujeres como la creación de empleo femenino y por ello su incorporación en el mercado de trabajo.

### **Objetivo**

El objetivo de realizar un Seminario de integración, con carácter nacional, es presentar la AIMPEI como una estructura/herramienta para la participación activa de las mujeres, siendo el efecto esperado la transferencia de sus actuaciones a las políticas públicas y para que sean tenidas en cuenta a la hora de implementar los planes de empleo, incorporando la Mediación Social como un instrumento de indudable eficacia para potenciar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la sociedad. Para ello se contará con la participación de responsables de la toma de decisiones y agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, organismos de igualdad, personas expertas en *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como personal técnico y promotor de proyectos EQUAL adscritos al eje 4, tanto aquellos relacionados con la medida encaminada al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar como a la que se refiere a la lucha contra la segregación en el mercado laboral, potencialmente interesados en fomentar medidas que faciliten el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres y, por supuesto, participarán tanto las beneficiarias directas del proyecto, responsables de poner en marcha el ensayo de las AIMPEI, como las personas beneficiarias de la formación postgrado que no fueron seleccionadas pero que estén interesadas en seguir desarrollando el perfil profesional de mediación.

El objetivo de realizar una campaña de difusión, complementaria con la anterior actuación, es presentar las Agencias de Mediación a la ciudadanía como un servicio de utilidad pública, siendo el efecto esperado que la ciudadanía en general y las mujeres en particular conozcan esta estructura de la que pueden servirse como una herramienta de interlocución

social, que potencia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, como tal, comience a ser demandada, de manera que influyan sobre los responsables de la toma de decisiones y sobre los agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, para que integren este servicio como facilitador de la interlocución social desde un enfoque de abajo hacia arriba.

### **Memoria descriptiva**

Con el fin de dar una mayor difusión a la Acción 3 del proyecto EQUAL Mass-Mediación, y rentabilizar los escasos recursos con los que se cuenta para poder dar una proyección internacional a los resultados del proyecto, se realizaron varias actividades complementarias entre sí:

#### ***Jornadas Internacionales: Remover obstáculos para alcanzar la igualdad.***

Seminario de Integración. Realizado en la Universitat Jaume I de en Castellón. En el marco de estas Jornadas se realizaron las siguientes actuaciones:

1- Seminario de Integración Conocer la Mediación: Una Herramienta para la Igualdad y el Empleo

Con carácter nacional, en el que participan responsables de la toma de decisiones y agentes políticos, sociales y económicos locales, regionales y nacionales, potencialmente interesados en la problemática que afecta a las mujeres y con capacidad para transferir a las políticas públicas e incorporar a los planes de empleo, la buena práctica presentada que está vertebrada desde la perspectiva de género. Así mismo, se cuenta con la presencia de organismos de igualdad, personas expertas en *mainstreaming* de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como personal técnico y promotor de proyectos EQUAL adscritos al eje 4.

2- Seminario Internacional Amores que Matan: Terrorismo de Género o Violencia Doméstica. Perspectivas para el nuevo milenio.

Con carácter internacional, su objetivo era revisar críticamente las explicaciones teóricas sobre la violencia doméstica en los espacios de poder de nominación: jurídico, salud, política pública y movimiento feminista.

3- Congreso Nacional XXV Años de Estudios de Género. Mujeres Sabias, entre la Teoría y la Práctica.

De ámbito nacional, dirigido a todas aquellas personas comprometidas, desde el contexto teórico y el campo práctico, con la situación de las mujeres, siendo éste el tema central de sus prácticas, estudios e investigaciones.

Para la organización de las *Jornadas Internacionales: Remover obstáculos para alcanzar la igualdad* :

Preparación del programa de cada uno de los eventos, en los que se reunió, en conjunto, a 125 personas expertas en diferentes ámbitos que afectan a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Realización de las páginas web de los eventos.

Realización de materiales de difusión: carteles, dípticos

Envío de 1500 cartas para la difusión de los eventos.

Difusión de los eventos en diferentes páginas web: Universitat Jaume I, Instituto de la Mujer, CC.OO, Mujeres en red, Singenerodedudas, Centros de investigación de Universidades feministas, redes de difusión universitarias (red Compostela, AUDEM...)

Envío de invitaciones a organizaciones pertinentes.

Preparación de las infraestructuras necesarias:

- gestión de alojamiento y transporte de las ponentes

- preparación de materiales protocolarios: cartas de bienvenida, instrucciones, etc.

- **Organización de una cena de integración para todas las/ los ponentes**

**acompañado de un cine-forum** en el que se proyectó la película *Retrato de Mujer con Hombre al Fondo* y se contó con la asistencia de su directora, Manane Rodríguez.

Producción de materiales informativos:

Carpetas

Carteras

Dípticos

Programas de mano

Etc

Difusión de los eventos a la prensa, obteniendo una gran repercusión mediática

Evaluación y seguimiento

Elaboración de las conclusiones de los eventos y difusión a través de la web <http://equal.uji.es> y de las revistas electrónicas resultantes.

**Campaña televisiva Mediación Social: úsala, exígela.**

Campaña de difusión, complementaria con la anterior actuación, que presenta la buena práctica realizada en el marco del proyecto *Mass-Mediación* a la ciudadanía como un instrumento de utilidad pública. La campaña de difusión, al estar implicadas siete

comunidades autónomas, que barren la geografía de norte a sur y de este a oeste, tiene carácter nacional, abarcando los territorios de actuación y los colindantes ya que estos también, a corto o medio plazo, podrán beneficiarse de las Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI). La organización, coordinación y evaluación del impacto de esta actuación está realizada desde la Universitat Jaume I

Para realizarla ha sido necesario:

Diseñar y producir los spot publicitarios cuyas características son:

10 spot, de 20 segundos de duración cada uno

Campaña de expectación

Protagonizada por Soledad Giménez, cantante de Presuntos Implicado

Establecer un número de consulta 902 para informar sobre la Mediación Social.

Atención telefónica personalizada. Seguimiento y evaluación.

Difundir el inicio de la campaña a los medios de comunicación, con gran repercusión mediática.

Crear un espacio en la web del proyecto sobre la campaña publicitaria.

Emisión de los spot, en tres canales de ámbito estatal: TVE, Antena 3 y Tele 5 y en cuatro cadenas de ámbito autonómico: Canal 9, Canal Sur, ETB y Tele Madrid. Las emisiones empezaron el día 18 de octubre y se repiten durante 6 semanas, en un total de 485 impactos.

Evaluar y hacer el seguimiento de la campaña de divulgación.

## PROYECTO TRANSNACIONAL

### 2002

Estructuración del equipo técnico y coordinador del área transnacional

Creación de una metodología común de trabajo para las indagaciones, estudios, seguimiento y evaluación de las actuaciones

**I Jornadas Transnacionales en Austria**, con la participación de Austria, Irlanda del Norte y representantes y personal técnico de la Red Aldaba por la España (Viena-Austria del 16 al 18 de diciembre)

- Revisión y ajustes del Acuerdo de Cooperación Transnacional

- Preparación de las bases de los materiales y productos comunes que se diseñarán y elaborarán en el marco del proyecto, principalmente la edición de una publicación transnacional y diseño y creación de espacio web transnacional.

**2003**

**Adecuación e intercambio del acta** y de los documentos gráficos de las I Jornadas Transnacionales con los demás socios transnacionales.

**Transferencia** de materiales electrónicos sobre *mainstreaming* de género (CD de *mainstreaming* de género) a los socios transnacionales, desde la Universitat Jaume I.

Elaboración de la propuesta de **evaluación** y cuestionario de evaluación de la Cooperación Transnacional desde la Universitat Jaume I.

**Transferencia** de propuesta de evaluación y cuestionario de evaluación de la Cooperación Transnacional desde la Universitat Jaume I a los socios transnacionales.

Abril de 2003: Transferencia del Secretariado Transnacional del Proyecto Equal GEM-Net, desde AbzWien (entidad de enlace para el proyecto transnacional con la red Fempowerment en Austria) a Youth Action (entidad de enlace para el proyecto transnacional con la red Young Women Making it Work de Irlanda del Norte)

**Preparación de la Reunión bilateral**/ visita-intercambio transnacional desde Irlanda del Norte (Youth Action) a España (UJI):

Adecuación del programa al grupo visitante y sus características.

Colaboración en la logística del intercambio: gestión de desplazamientos y residencia.

Organización del programa del intercambio de estudiantes:

- Intercambio de las beneficiarias del proyecto «*Young Women Making it Work*» de Irlanda del Norte con las beneficiarias de las prácticas presenciales del Master impartido en el marco del proyecto español Equal Mass-Mediación, el 8 de mayo de 2003.

- Intercambio de las beneficiarias del proyecto «*Young Women Making it Work*» de Irlanda del Norte con estudiantes del Master de la Paz de la Universitat Jaume I, el 8 de mayo de 2003.

- Encuentro de las beneficiarias y formadoras de Irlanda del Norte con representantes de la Asociación de Mujeres Inmigrantes de Valencia y la Asociación de Mujeres 8 de marzo de Valencia, el 9 de mayo de 2003.

- Visita del personal técnico de la asociación de Irlanda del Norte Youth Action, Rhoda Cassidy, a la sede del colectivo Lambda en Valencia, el 9 de mayo de 2003.

- Visita turística y de ocio a la ciudad de Valencia, el 9 de mayo de 2003.

- Reunión con la Asociación Gitana de Castellón, el 10 de mayo de 2003 en Castellón.

- Visita turística y de ocio a Castellón, el 10 de mayo de 2003.
- Búsqueda y dotación de los servicios de interpretación español- inglés para los encuentros y reuniones del intercambio a cargo del socio de España.

**Implementación del espacio transnacional de la página web:** <http://equal.uji.es>.

Elaboración del texto descriptivo de la cooperación transnacional y establecimiento de vínculos a las páginas web de las instituciones promotoras de los proyectos nacionales de Irlanda del Norte (Young Women Making it Work) y Austria (Fempowerment).

**Cumplimentación del cuestionario de evaluación** de la Cooperación Transnacional y compilación y análisis desde la Universitat Jaume I.

Coordinación con la Secretaría Transnacional del Proyecto Equal GEM-Net, Youth Action (Irlanda del Norte).

**Realización de la reunión bilateral/ Visita de intercambio** de beneficiarias desde Irlanda del Norte (Youth Action) a España (UJI) (Castellón, del 7/05/03 al 11/05/03). Desarrollo del programa previsto:

- Adecuación del programa al grupo visitante y sus características
- Colaboración en la logística del intercambio: gestión de desplazamientos y residencia.
- Organización del programa del intercambio de estudiantes:
  - Intercambio de las beneficiarias del proyecto «Young Women Making it Work» de Irlanda del Norte con las beneficiarias de las prácticas presenciales del Master impartido en el marco del proyecto español Equal Mass-Mediación, el 8 de mayo de 2003.
  - Intercambio de las beneficiarias del proyecto «Young Women Making it Work» de Irlanda del Norte con estudiantes del Master de la Paz de la Universitat Jaume I, el 8 de mayo de 2003.
  - Encuentro de las beneficiarias y formadoras de Irlanda del Norte con representantes de la Asociación de Mujeres Inmigrantes de Valencia y la Asociación de Mujeres 8 de marzo de Valencia, el 9 de mayo de 2003.
  - Visita de la formadora de la asociación de Irlanda del Norte Youth Action, Rhoda Cassidy, a la sede del colectivo Lambda en Valencia, el 9 de mayo de 2003.
  - Visita turística y de ocio a Valencia, el 9 de mayo de 2003.
  - Reunión con la Asociación Gitana de Castellón, el 10 de mayo de 2003 en Castellón.
  - Visita turística y de ocio a Castellón, el 10 de mayo de 2003.



- Búsqueda y dotación de los servicios de interpretación español- inglés para los encuentros y reuniones del intercambio a cargo del socio de España.

**Participación en el Seminario Internacional** «Women and leadership in higher education. How thick is the glass ceiling?» del 12 al 14 de junio de 2003 en Monterrey, Nuevo León, México, organizado por la Asociación Internacional de Universidades.

Objetivo: facilitar el diálogo y el intercambio de experiencias entre universidades con el fin de promover la participación de las mujeres en los ámbitos de estudios y de decisión de las universidades.

Como objetivo de la participación de delegadas y representantes del proyecto Mass- Mediación es la exportación de la experiencia desarrollada en el proyecto en el ámbito de la formación postgrado en Nuevos Perfiles Profesionales y la importación de nuevas prácticas y conocimientos desarrollados en otros contextos.

Participantes: La directora académica del curso de postgrado del proyecto EQUAL Mass- Mediación, la coordinadora general del proyecto, una experta en *mainstreaming* de género participante en el proyecto y evaluadora externa y la coordinadora del área de formación del proyecto.

**Preparación de las II Jornadas Transnacionales** que tuvieron lugar en Irlanda del Norte en septiembre de 2003: Documentación, organización, divulgación y provisión de logística para la interpretación

**Realización de las II Jornadas Transnacionales** (Belfast, 8, 9 y 10 de septiembre 03), con el siguiente programa:

- Adoptar las medidas que permitan superar los retrasos en las actividades previstas en el ACT a causa de los problemas internos de la organización norirlandesa.
  - Reestructurar los contenidos de la web
  - Reestructurar los contenidos y cometidos respecto a la publicación transnacional.
- Preparación de los próximos intercambios transnacionales
- Debate/ taller sobre el concepto de empoderamiento desarrollado en organización.

#### **Intercambio y modificación del acta de las II Jornadas Transnacionales**

**Publicación** (continúa): Recopilación de materiales para la publicación transnacional conjunta y traducciones de textos.

**Desarrollo de la página web** del proyecto Equal Gem-Net:

Resultados de las reuniones/ intercambios transnacionales, acompañados de documentos gráficos (fotografías...)

Plan de trabajo.

**Secretariado transnacional** a cargo de la Universitat Jaume I (de noviembre de 2003 hasta mayo de 2004), con la tarea de hacer un seguimiento, coordinación y evaluación del plan de trabajo transnacional.

**Preparación del Intercambio** de beneficiarias y agentes especializadas de España a Austria: Documentación, organización y divulgación.

- Adecuación del programa al grupo visitante y sus características
- Colaboración en la logística del intercambio: gestión de desplazamientos y residencia.

**Realización del intercambio de beneficiarias y agentes especializadas de España a Austria** (Viena, 26 al 28 de noviembre de 2003), según el programa coordinado:

- Trabajo creativo con las participantes españolas y las participantes en un curso de Fempowerment
- Presentación sobre Empoderamiento y *Mainstreaming* de Género
- Transferencia de buenas prácticas de Austria a España: toma de contacto para el trabajo con el sector empresarial.

Presentación y Debate con la Organización de Ayuda contra el SIDA de Viena

**Desarrollo y cierre del espacio web** definitivo del proyecto transnacional ([http://equal.uji.es/red\\_gemnet.htm](http://equal.uji.es/red_gemnet.htm))

Coordinación del volcado en la web de los contenidos del proyecto Gem- net.

**2004****Publicación transnacional:**

Preparación del diseño a cargo de *fempowerment* (Austria). Enero-febrero de 2004.

Redacción y recopilación de los materiales para la publicación a cargo de *Mass-Mediación* (España) y *fempowerment* (Austria). Enero- abril de 2004.

Traducción de materiales para las publicaciones transnacionales, desde y hacia los tres idiomas estatales de los países en que se ha desarrollado el proyecto (alemán, español e inglés).

*Mass-Mediación* lleva a cabo la preparación de la edición de materiales de la publicación bilingüe (español/ inglés)

Preparación para impresión de la edición bilingüe (español/inglés), junto con imágenes.  
Impresión de la edición bilingüe de la publicación transnacional llamada: Red de empoderamiento transnacional / Empowerment transnational network.

**Preparación del intercambio de alumnado y agentes especializadas de Austria a España:**

Preparación coordinada del programa de trabajo, documentación, organización y divulgación.

**Realización del intercambio de alumnado y agentes especializadas de Austria a España**

(Castellón-Sierra Mágina-España-del 3 al 8 de febrero de 2004), según el programa acordado:

En Castellón:

- Transferencia de buenas prácticas desde España: últimas acciones de las Agencias de Mediación.

- Taller: Empleabilidad y calidad de vida

- Taller: Grupos socialmente desfavorecidos y procesos de empoderamiento

- Taller: El sistema de formación profesional en España

En Sierra Mágina:

- Taller: La coeducación en el sistema educativo en España. Sierra Mágina

- Contacto con organizaciones: visita fábricas/talleres resultado Proyectos Europeos Sierra Mágina Pegalajar, Jimena y Torres

Europeos Sierra Mágina Pegalajar, Jimena y Torres

**Preparación del Intercambio de alumnado y agentes especializadas de España a Irlanda del Norte.** Preparación coordinada de las infraestructuras necesarias: gestión de viajes, alojamiento, traducción de materiales e interpretación para el intercambio.

Realización del Intercambio bilateral de alumnado y agentes especializadas de España-Irlanda del Norte. Acoge Irlanda del Norte (8 a 9 de marzo de 2004):

- Visita al Centro Wolfhill (Ligoniel), dedicado a ofrecer asesoramiento para el acceso a la vivienda y a la educación y donde se trabajan las habilidades y la capacitación (alfabetización e informática), además de itinerarios de inserción sociolaboral. El personal destinatario son colectivos desfavorecidos de mujeres y hombres con dificultades de integración socio-laboral.

- Intercambio con las formadoras y beneficiarias del grupo de madres jóvenes del proyecto norirlandés *Young Women Making it Work*.

- Visita al Centro de Mujeres de Windsor, que proporciona servicios dirigidos a las mujeres que viven en la zona: empleo, formación, educación, servicios de guardería y actividades sociales, además de ofrecer asesoramiento, orientación e información.

- Visita al centro de Armagh de Youth Action, entidad de la red del proyecto Young Women Making it Work.

- Visita al Centro Social St. Patrick's Trian
- Visita al Teatro Market Place de Armagh
- Presentación de obra de teatro de grupos de teatro de jóvenes de *Youth Action*. La temática de la obra, el diseño de la puesta en escena, el texto, los personajes... todo se había preparado en el grupo de trabajo a partir de las aportaciones de sus integrantes. La obra de teatro fue seguida de talleres de trabajo.

**Realización de la segunda evaluación del proyecto transnacional Equal Gem net.** A partir del formulario de evaluación realizado en español y traducido al inglés por *Mass-Mediación*, las socias transnacionales realizaron la evaluación final de la cooperación transnacional, cuyos resultados fueron volcados en la publicación transnacional.

**Realización de las III Jornadas transnacionales en Madrid, organizadas por el socio español.** (Madrid, 5 a 7 de mayo de 2004)

- Preparación de las infraestructuras necesarias: gestión de viajes, alojamiento, traducción de materiales e interpretación para el intercambio.
- Reunión de evaluación del proyecto: valoración de lo encontrado y lo esperado: tercera evaluación del proyecto Gem net.
- Estudio de posibilidades de nuevas posibilidades de colaboración tras la finalización del proyecto.

**Participación de representantes de las entidades de Gem net en la Jornada Equal Mass Mediación de la Comunidad de Madrid** (Madrid, 6 de mayo de 2004)

- La Jornada contaba con interpretación simultánea alemán/español e inglés/español

**Seminario Internacional de Integración y clausura de la Acción 2 del proyecto Equal Mass-Mediación** con el título: La mediación, un puente para el empleo y el empoderamiento de las mujeres (Madrid, 7 de mayo de 2004)

- Preparación del programa, que incluía mesas redondas en las que participaron las y los socios de la Red Aldaba, representantes de las AIMPEI y personal experto en igualdad de oportunidades (entre ellos, una representante de la Northern Ireland Women's Coalition)
- Envío de invitaciones a organizaciones pertinentes, en especial a proyectos Equal para facilitar la transferencia de buenas prácticas.

- Difusión del evento a través de la página web (<http://equal.uji.es>) y a través de comunicados a los medios informativos.
- Preparación de las infraestructuras necesarias:
  - interpretación simultánea alemán/ español e inglés/español
  - materiales de difusión y acompañamiento en español e inglés
    - Carpetas
    - Carteras
    - Dípticos
    - Programas de mano
    - Etc
  - gestión de alojamiento y transporte
- Intervención de las socias transnacionales en la mesa redonda: *Transferencia de buenas prácticas del Proyecto Transnacional Gem Net.*

**Presentación y divulgación de la publicación transnacional *Red transnacional de empoderamiento* en el Seminario Internacional de Integración.**

**Integración de la información resultante en el apartado transnacional de la web.**

- Subida a la web de la publicación transnacional en formato pdf, tanto en inglés como en español.
- Subida a la web de los cuestionarios de evaluación utilizados, tanto en inglés como en español.
- Subida de información relativa al último encuentro transnacional.

**Gemma Escrig Gil**

## **MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DE ANDALUCÍA**

La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, entidad que aglutina a todos los agentes socio económicos y políticos de la Comarca, tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de tal manera que ello contribuya a un desarrollo sostenible de la zona y, por lo tanto a mejorar la calidad de vida de las personas, y en este sentido viene trabajando en el territorio desde el año 1995 a través de financiación proveniente tanto de fondos comunitarios como de fondos estatales o de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Proyecto Equal *Mass-Mediación* ha permitido generar unas herramientas y poner a disposición de la población unos servicios tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ello se han abierto varias líneas de actuación dentro de cada una de las actividades:

- Orientación, información, asesoramiento y acompañamiento
- Investigación e indagación para la promoción del empleo y la igualdad (AIMPEI)
- Apoyo a la creación de redes.
- Indagación del territorio.
- Apoyo a beneficiarias
- Sensibilización y difusión.
- Adquisición de equipamientos y apoyo a la inversión de la sociedad de la información.
- Transnacionalidad
- Acción 3.

### **DESARROLLO DEL PROYECTO TERRITORIAL**

#### **1. ESTRUCTURAS Y SISTEMAS: Servicios integrados. Desarrollo y puesta en marcha de la Agrupación Territorial**

En la presente memoria vamos a hacer una distinción entre las actuaciones realizadas por la Agrupación Territorial desde el 15 de mayo de 2002 hasta el 30 de noviembre de 2004 y las realizadas por la AIMPEI desde el 20 de octubre de 2003 hasta el 15 de mayo de 2004.

## 1.2 Servicios integrados. Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades.

### a) Orientación, acompañamiento e información. (Atención individualizada).

La A.D.R. Sierra Mágina a través del proyecto Equal Mass – Mediación ha creado un servicio de orientación, acompañamiento e información a las personas y entidades beneficiarias a través del cual se proporciona:

- Asesoramiento en igualdad de oportunidades al empresariado desempleadas/os y emprendedoras.
- Información, orientación y acompañamiento a desempleadas para facilitar su incorporación a los procesos de integración en el mercado laboral.
- Asesoramiento y acompañamiento a emprendedoras.
- Asesoramiento a responsables municipales en igualdad de oportunidades.

Con ello se pretende fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.

Durante el período que abarca desde el 1 de enero de 2003 al 30 de abril de 2003 se mantuvieron reuniones con 5 ayuntamientos que solicitaban asesoramiento sobre el significado de aplicar la perspectiva de género en el análisis de necesidades de sus municipios y sobre acciones positivas susceptibles de llevarse a cabo. También se atendieron las consultas de 5 mujeres desempleadas, a quienes se les proporcionó asesoramiento sobre las vías a seguir para la búsqueda de empleo habiendo obtenido como resultado la contratación de una de ellas como Agente de Desarrollo Local.

Durante el período que abarca desde el 1 de mayo al 31 de agosto de 2003 se atendieron a 5 mujeres todas ellas en situación de desempleo y tres de ellas de etnia gitana. Tres de las consultas fueron sobre asesoramiento en autoempleo y dos en búsqueda de empleo. También se atendieron demandas sobre necesidades formativas básicas sobre todo para obtener el graduado escolar, para lo cual se hicieron gestiones encaminadas a la creación de una escuela de personas adultas en el municipio de Cambil.

Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2004 se atendieron a 3 mujeres, una diplomada universitaria en situación de desempleo quien realizó un consulta a cerca de las posibilidades de empleo en el campo de la formación en la comarca. Las otras dos fueron mujeres de etnia gitana pertenecientes a la Asociación Anakerar solicitando información sobre medidas para el fomento del autoempleo destinadas a mujeres.

En el período que abarca desde el 1 de enero al 30 de junio de 2004 el

servicio de orientación e información amplió las actividades que venía realizando, complementando la orientación, información, asesoramiento y seguimiento individualizado con actuaciones dirigidas a grupos y colectivos, de este modo se trabajó desde diferentes frentes: dando cumplimiento a las demandas solicitadas por algunos de los Ayuntamientos en temas de asesoramiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, escuchando sus propuestas y a través de la organización de jornadas y talleres **dirigidas a las entidades miembros de las Agrupación Territorial de Andalucía.**

Durante este período se atendieron a 5 mujeres emprendedoras, en situación de desempleo quienes realizaron consultas a cerca de modalidades de financiación para la puesta en marcha de una empresa, una de ellas de etnia gitana.

#### **b) Orientación, acompañamiento e información (trabajo con grupos).**

##### **b.1.) Acompañamiento a empresas**

Después de diferentes acciones de asesoramiento a través del servicio telefónico y del correo electrónico, el día 28 de junio se organizó una reunión con la Red de empresarias de Sierra Mágina (Red AESMA) con el objetivo de evitar su desaparición tras una fuerte crisis surgida en el seno de la dirección. Esta reunión sirvió para concienciar a las socias de la necesidad de continuar asociadas. La Red AESMA decide convocar una asamblea general el próximo 27 de julio en la que se procederá a la renovación de la Junta Directiva y a la adaptación de los Estatutos a la nueva Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, así como su inscripción en el C.M.A.C de la Consejería de empleo y Desarrollo Tecnológico.

##### **• Reunión de empresarias con las instituciones para la reflexión y comunicación.**

Realizada en Bedmar el 26 de julio de 2004 y a la que asistieron 18 empresarias de la comarca de sierra Mágina, unas no asociadas y otras pertenecientes a la Red de Empresarias de la Comarca, Red AESMA. Por parte de las instituciones asistieron, la presidenta de la ADR Sierra Mágina, la coordinadora provincial del Instituto Andaluz de la Mujer, la Delegada de Igualdad y Bienestar social y la Consejera de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. En la reunión se produjo un intercambio bidireccional de información; las empresarias expusieron sus demandas y necesidades, desde la ADR Sierra Mágina se realizó una exposición sobre la situación del empresariado femenino en la comarca y las líneas de trabajo que se están llevando a cabo desde esta entidad y desde la Cª de Igualdad se informó sobre los programas y actuaciones que está previsto llevar a cabo desde esta nueva área.



- **Reunión de asesoramiento y acompañamiento a la Red de Empresarias de Sierra Mágina (AESMA).** Realizada en Mancha Real el día 27 de julio de 2004. Asistieron 21 empresarias socias de la Red de empresarias de la comarca (AESMA). En la reunión participaron técnicas de la ADR Sierra Mágina y la presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias, Inmaculada Álvarez Morillas.

- **Taller de Nuevas Tecnologías aplicadas a las Pymes.** Realizado en Cambil el día 7 de octubre de 2004. Asistieron 13 empresarias de la Red AESMA. El taller fue organizado por la ADR Sierra Mágina con la colaboración de la Red de Empresarias de sierra Mágina y el proyecto *Equal Andalucía en e – igualdad* de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. En este taller se recabó la información necesaria de cada una de las empresas allí representadas para, posteriormente, realizar un estudio individualizado de cada una de ellas orientado a adaptar las tecnologías de la información y la comunicación a las necesidades de cada una de dichas empresas. Al taller asistieron 13 empresarias.

#### **b.2) Información a miembros de la AT**

Las actuaciones de información que se llevaron a cabo del 1 de enero al 30 de junio de 2003 estuvieron **dirigidas principalmente a los miembros de la Agrupación Territorial de Andalucía:** Asociaciones de mujeres, mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Responsables de los Ayuntamientos miembros de la AT y han tenido como **objetivo apoyar la estructura de la AIMPEI y mantenerla** una vez la AIMPEI deja de actuar concretándose en las siguientes actuaciones:

- **Taller informativo *El reto del asociacionismo femenino*,** celebrado en Huelma el día 6 de marzo de 2004. El objetivo de las jornadas fue, informar a las Asociaciones de Mujeres miembros de la AT a cerca de las posibilidades del asociacionismo en relación a la inserción laboral de las mujeres e informar y proporcionar claves para la reactivación de las asociaciones así como para provocar el relevo generacional. La jornada se inició, con una mesa inaugural en la que participaron la presidenta de la Asamblea de Mujeres de Huelma, el alcalde de Huelma, el presidente de la ADR Sierra Mágina, la Coordinadora del Instituto Andaluz de la Mujer en Jaén y el Delegado del Gobierno de la Junta de Andalucía en Jaén; posteriormente se hizo **entrega de los equipos informáticos a las asociaciones de mujeres, miembros de la AT,** que concurrieron a la convocatoria realizada desde la ADR Sierra Mágina a través del proyecto *Equal Mass – Mediación*; a continuación tuvo lugar la ponencia *Importancia del asociacionismo de mujeres* realizada por Teresa Alba Pérez, catedrática de

filología francesa, formadora e investigadora en materia de género y presidenta de la Asociación de Mujeres Faro Sur; tras la ponencia, Teresa Alba organizó un taller sobre las etapas de la vida asociativa, para lo cual se realizaron 8 grupos de trabajo en los que se reflexionó acerca de las posibilidades de cada una de las asociaciones partiendo de su situación actual. Las conclusiones de los grupos se expusieron finalmente en un plenario. Las personas destinatarias del taller fueron: asociaciones de mujeres, miembros del Grupo de Género, responsables de las concejalías de la mujer y de igualdad y responsables municipales. Participaron un total de 210 personas (206 mujeres y 4 varones). Y como resultado podemos destacar el que las Asociaciones dispongan de una mayor información acerca de diversos temas relacionados con la participación y el asociacionismo. La divulgación de las Jornadas se realizó a través de cartas personalizadas a las/os concejales/as y alcaldes y alcaldesas de los 16 ayuntamientos de la Comarca, a las personas miembros del Grupo de Género y a las Presidentas de las Asociaciones de Mujeres, así como a través de trípticos informativos.

• **Taller informativo para la integración social de las mujeres gitanas.**

Realizado el día 17 de abril de 2004 en Cambil. El objetivo de este taller fue el fomentar la inserción laboral de las mujeres gitanas, servir de foro de encuentro entre diferentes asociaciones gitanas, informar sobre la experiencia de Asociaciones de Mujeres gitanas con una importante trayectoria reivindicativa como es la de Sinando Kalí y provocar la reflexión acerca de la situación en la que se encuentran las mujeres gitanas, qué situaciones quieren cambiar y cuáles están interesadas en mantener. Las personas destinatarias son la población gitana de la comarca de Sierra Mágina, responsables municipales y personal técnico de los municipios con responsabilidades en asuntos sociales y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, todos ellos ligados a las entidades miembros de la Agrupación Territorial. La jornada tuvo un carácter participativo, comenzando con una intervención de Carmen Carrillo, presidenta de la Asociación de Mujeres Gitanas Sinando Kalí de Jaén que informó sobre la situación de las mujeres gitanas en el siglo XXI; a continuación se proyectó un vídeo en que **distintas mujeres gitanas, que habían conseguido insertarse en el mercado laboral en profesiones tradicionalmente vetadas a las mujeres de minorías étnicas**, contaban su experiencia. A continuación se realizaron tres grupos de trabajo en los que se reflexionó sobre los obstáculos más importantes que las mujeres gitanas tienen para acceder a la participación

en los ámbitos laboral, social y cultural. La asistencia fue de 44 personas (34 mujeres y 10 varones de las cuales se estima que 28 mujeres pertenecían a minorías étnicas y 9 varones). Se produjo un trasvase de información bidireccional entre la población gitana y las personas con responsabilidades técnicas y políticas de la comarca. Las mujeres gitanas pusieron de manifiesto diversos tipos de obstáculos:

- Relacionados con la cultura gitana: Las mujeres pueden trabajar y, de hecho muchas trabajan en el negocio familiar, generalmente en la venta ambulante; otros trabajos que no sean controlados por los varones de la familia están vetados para ellas. La mujer gitana está subordinada al padre y a los hermanos mientras está soltera y a su marido e incluso a sus hijos cuando se casa. Las posiciones de autoridad en la vida gitana están controladas por los varones

- Relacionados con la formación: Les falta formación y cualificación profesional que es, a su vez un problema que también está íntimamente relacionado con la cultura gitana. Desde la Asociación para la promoción de las mujeres gitanas se lucha por fomentar que las mujeres jóvenes estudien y se formen, pero esto entra en contradicción con la propia cultura gitana en la que es norma que las jóvenes se casen siendo casi adolescentes y tengan pronto criaturas y obligaciones al respecto.

- Relacionados con los prejuicios sociales ante el pueblo gitano: La sociedad no gitana, aunque se define a sí misma como no racista, es bastante reticente a realizar actuaciones para integrar a las mujeres en el mercado laboral

• Paralelamente al taller informativo y con el objetivo de facilitar la asistencia a las personas beneficiarias se organizó un **taller de ocio para los hijos e hijas de las personas asistentes**. Al taller asistieron 10 niñas y 6 niños menores de 13 años con quienes se realizaron diferentes actividades: cuenta-cuentos, taller de máscaras, juegos de representación y proyección de la película de dibujos animados Historia de una gaviota.

• **Jornadas de Clausura. Seminario Internacional de Integración. La mediación: un puente para el empoderamiento de las mujeres.** Celebrado en Madrid (Círculo de Bellas Artes) el día 7 de mayo de 2004. Las jornadas que fueron organizadas por la Universidad Jaume I, como entidad representante del proyecto Equal Mass-Mediación, tenían como objetivo informar sobre el trabajo realizado por cada una de las entidades miembros de la Red Aldaba, así como **dar a conocer las Agencias de Indagación** creadas a través del proyecto e incidir en la necesidad del servicio prestado por dichas Agencias. Por otra parte,

se trataba de que personas expertas en igualdad de oportunidades, desde sus diferentes áreas de conocimiento expusieran investigaciones realizadas o experiencias para el empoderamiento de las mujeres. En las jornadas también participó la red transnacional exponiendo los resultados del proyecto *gem.net*. La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina participó con la movilización y asistencia a dichas jornadas de miembros de la Agrupación Territorial: 25 personas (11 mujeres y 9 varones) entre las que se encontraban responsables de las corporaciones locales, responsables de las concejalías de la mujer y de igualdad, representantes de las organizaciones de mujeres, miembros del Grupo de Género, representantes de la Asociación de Empresarias de Sierra Mágina, personal técnico de desarrollo rural y de igualdad de oportunidades. Para facilitar la asistencia la ADR Sierra Mágina, a través del proyecto *Equal Mass-Mediación*, puso los medios necesarios tanto para el desplazamiento como para el alojamiento de las personas asistentes. Por otra parte, la ADR Sierra Mágina aportó materiales propios elaborados con el proyecto *Equal Mass-Mediación* que se pusieron a disposición de las personas asistentes en mesas expositoras.

### **b.3) Acompañamiento para la inserción laboral a través del fomento del uso de las TIC.**

• **Itinerario de alfabetización digital.** Se trata de una actuación que da respuesta a los resultados de las indagaciones realizadas por la AIMPEI. Con el objetivo de capacitar a las asociaciones de mujeres miembros de la Agrupación Territorial de Andalucía en el uso de las TIC, para facilitar su incorporación al mercado laboral y facilitarles el acceso a la información y la comunicación entre los diferentes miembros de la AT, se organizó un itinerario de alfabetización digital dirigido a las Asociaciones de Mujeres y como una actuación complementaria a la dotación de equipos informáticos a las mismas. Este itinerario formativo se llevó a cabo en cada uno de los municipios de la comarca a fin de facilitar la participación de las mujeres; otra medida encaminada a facilitar la participación es la asignación de una ayuda a las alumnas en situación de desempleo con cargo a la partida correspondiente (3.3 Servicios a beneficiarias y a personas dependientes). El itinerario de alfabetización digital comenzó en Cambil y Carhelejo durante los días 31 de mayo al 4 de junio, posteriormente se realizó en: Bélmez de la Moraleda y Cabra del Sto. Cristo durante los días 7 al 11 de junio y en Campillo de Arenas del 14 al 18 de junio. Los siguientes cursos se programaron durante

los meses de julio, septiembre y octubre. El número de mujeres que se beneficiaron de esta actuación hasta el 30 de junio fue de 47. Para la realización de esta actuación se ha contado con la colaboración de los ayuntamientos miembros de la Agrupación Territorial de Andalucía cediendo los telecentros municipales. Los cursos son de 15 horas (3 horas durante 5 días), el horario de los mismos se ha adaptado a las necesidades de cada uno de los grupos, la mayoría se ha realizado en horario escolar para facilitar la asistencia de las mujeres con criaturas a cargo. Los contenidos que se están trabajando son: Hardware y software principal de un ordenador. Elementos básicos del sistema operativo, Manejo de los programas más utilizados: Procesador de textos Word 2000 y Hoja de cálculo Excel 2000). Introducción a internet: Conceptos básicos; buscadores; correo electrónico; foros. Del 1 de julio al 31 de octubre se han desarrollado el itinerario de alfabetización digital en 5 municipios: Huelma del 5 al 9 de julio; Larva y La Guardia del 19 al 23 de julio; Noalejo del 13 al 17 de septiembre; Torres del 27 de septiembre al 1 de octubre; Durante el mes de noviembre está previsto que se realice en Mancha Real, Bedmar y Albánchez. El número de usuarias de este último período ha sido de 60 Habiéndose beneficiado de la totalidad de itinerario 107 mujeres pertenecientes a las asociaciones de mujeres de la comarca y al Grupo de Género. Las evaluaciones realizadas nos desvelan que sería necesario dedicar un mayor número de horas pero razones económicas han obligado a realizar esta programación, no obstante, la ADR sierra Mágina tiene la intención de complementar este itinerario a través de otros programas. Para dar difusión de esta actuación se ha realizado un tríptico informativo en el que se incluye toda la información relativa a los cursos, así como la ficha de inscripción; también se ha publicitado en las radios locales y comarcales y el periódico comarcal *La voz de Mágina*.

### **c) Otros servicios para el fomento de la igualdad**

#### **c.1) Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del empleo y la Igualdad (AIMPEI).**

##### **Programa de trabajo**

Desde la coordinación del proyecto se realizó un programa de trabajo abierto a posibles demandas de los colectivos y grupos de población con los que trabaja la AIMPEI. Dicho programa fue diseñado teniendo en cuenta las necesidades detectadas a través de las indagaciones, los diferentes estudios y los grupos de trabajo realizados desde la A.D.R. Sierra Mágina. El plan de trabajo se concreta en las siguientes actuaciones:

ACTUACIONES			2003			2004				
			OCT	NOV	DIC	EN	FEB	MA	ABR	MAY
Toma de contacto con el territorio										
Campaña de difusión de las AIMPEIs										
Indagación y Acciones de mediación	Ayuntamientos	Toma de contacto								
		Impulso del Plan de Igualdad								
		Apoyo a la creación del Consejo Local								
		Apoyo a la Comisión Local de la Mujer								
	Empresas	Estudio de las necesidades								
		Propuesta de soluciones								
		Jornadas de sensibilización								
	Mercado Laboral	Indagación								
		Transvase de Información								
	Servicios para la dinamización económica	Indagación								
		Transvase de información								
	Telecentros	Indagación								
		Transvase de información								
	Medios de comunicación local	Indagación								
		Transvase de información. Talleres								
	Talleres de mediación con las diferentes organizaciones y entidades de cada municipio									
Asesoramiento en igualdad de oportunidades										
Elaboración de un Plan de Igualdad para las empresas indagadas										
Búsqueda de financiación para dar continuidad a la AIMPEI										

### c.1.1) Indagación

- Indagación sobre los medios de comunicación de la comarca para la concreción en un listado y posterior elaboración del material informativo sobre lenguaje no sexista en la información y la publicidad.

### c.1.2) Sensibilización y difusión

- Participación en el **Consejo Consultivo de Alcaldes** celebrado en Cambil el día 6 de noviembre. En esta reunión las agentes mediadoras realizaron una breve intervención ante los y las diferentes representantes de los ayuntamientos de la comarca (alcaldes y alcaldesas) en la que presentaron la Agencia de Mediación (AIMPEI) y el plan de trabajo.

- **Presentación de la Agencia de Mediación** e Indagación par la Promoción del Empleo y la Igualdad, realizada en Huelma el 13 Noviembre. (Ver esta actuación en el apartado de difusión y divulgación).

- **Jornadas para la Aplicación del Plan de Igualdad.** A estas jornadas asistieron alcaldes/as y concejales/as de ocho municipios de la comarca de Sierra Mágina. En total fueron 11 personas, 6 mujeres y 5 hombres.

Se realizó una presentación de los objetivos, funciones y ámbito de trabajo de la AIMPEI Andalucía en la Comarca de Sierra Mágina. Posteriormente se realizó un análisis del Plan de Igualdad en función de las medidas generales, específicas y medidas con y sin presupuestos. Se explicó de los conceptos de transversalidad o *mainstreaming*, participación ciudadana. Y se expusieron y revisaron los materiales, previamente elaborados por la AIMPEI y entregados a las personas asistentes (*Guía práctica para la aplicación del Plan de Igualdad*). Posteriormente se pasó al desarrollo de cuatro talleres: *¿Qué sabemos de.... la perspectiva de género?* y *Descubriendo realidades*, talleres para aprender a introducir en las políticas y acciones la perspectiva de género ; *¿Dónde están... las mujeres y los hombres?*, taller informativo sobre la importancia de la participación ciudadana como medida eficaz para aumentar la participación de las mujeres y *Lenguaje para TODAS Y TODOS*, taller para fomentar un lenguaje no sexista en el seno del ayuntamiento.

- **Visitas a los Ayuntamientos de la Comarca** que no asistieron a las jornadas anteriormente descritas. Bedmar (entrevista con el alcalde); Albánchez de Mágina (entrevista con el alcalde, concejala de la mujer y técnica de desarrollo local); La Guardia de Jaén (entrevista con la concejala de Sanidad, Educación y agricultura); Pegalajar (entrevista con concejala de la mujer); Noalejo (entrevista con el alcalde); Cárcheles (entrevista con el alcalde);

Jódar (entrevista con la concejala de la Mujer del ayuntamiento de Jódar y con una técnica del Centro de Información a la mujer); Larva (entrevista con la alcaldesa de Larva); Bélmez de la Moraleda (entrevista con la alcaldesa) y Huelma (entrevista con la Concejala de la Mujer).

### **c.1.3) Materiales de difusión.**

- Tríptico informativo sobre la AIMPEI en el que se recogen fundamentalmente los objetivos, funciones, ámbitos y objetos/sujetos de actuación, así como el encuadre teórico y metodológico (de ámbito europeo, pertenecientes a la Red Aldaba) en el que se enmarca la Agencia.

- Tríptico informativo para los ayuntamientos *Talleres para la igualdad en los ayuntamientos*. En el tríptico se informa sobre las posibles actuaciones a realizar por la AIMPEI en los ayuntamientos, destinadas fundamentalmente a los/as miembros de las corporaciones municipales y al personal trabajador de los mismos (a técnicas/os, administrativos/as). Este material recoge información sobre los talleres informativos a realizar, su finalidad y sobre los sujetos de actuación, así como la entidad que los oferta: la AIMPEI desde la A.D.R. Sierra Mágina.

### **c.1.4) Materiales de apoyo a las acciones de sensibilización:**

#### **• Guía Metodológica para la aplicación del Plan de Igualdad:**

- La Transversalidad o *maisntreaming* de género: Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones adoptadas en los ayuntamientos.

- Importancia de la participación ciudadana en las instituciones públicas como mecanismo clave de comunicación y obtención de información, haciendo especial hincapié en la participación de las mujeres mediante la creación de diferentes figuras de participación: concejalía de la mujer o de igualdad, comisión Local de la Mujer, Consejo Local de la Mujer, etc.

- Información sobre el uso no sexista del lenguaje, sobre todo en los documentos administrativos y fórmulas administrativas que más se manejan en los ayuntamientos.

- **Cuadernillo sobre la utilización del lenguaje no sexista** dirigido a los medios de comunicación. Este documento da ideas sobre qué es lo que pueden hacer los *mass - media* en materia de igualdad, qué es lo que deben conseguir, cómo pueden lograrlo y a través de qué tipo de medidas, así como unos ejemplos de lenguaje sexista y la forma correcta de utilización del lenguaje.



### c.1.5) Coordinación

#### • Coordinación interna

La AIMPEI comparte el mismo espacio físico con la estructura de apoyo del proyecto Equal Mass – Mediación, lo que significa que los puestos de trabajo de las dos agentes mediadoras, la técnica del Proyecto y la coordinadora se encuentran en el mismo despacho, contando, eso sí, cada una con una mesa y un ordenador conectado a internet, disponen también de tres terminales de teléfono a compartir entre las cuatro personas. El hecho de estar ubicadas en el mismo espacio y el hecho de tener asumidos los mismos objetivos hace que el intercambio de información se produzca de manera fluida y continua, lo cual facilita y agiliza el trabajo diario de las agentes mediadoras no siendo imprescindible fijar reuniones de manera rígida. Las agentes mediadoras tienen plena libertad para proponer actuaciones que generalmente se llevan a cabo ya que están dentro de los objetivos y de la filosofía del proyecto, no obstante siempre son supervisadas por la estructura de apoyo, la cual está encargada también de proporcionarles todo tipo de información a cerca de los colectivos con quienes trabajan, a cerca de las líneas y metodología de trabajo de la A.D.R. Sierra Mágina o sobre cualquier otro aspecto de carácter práctico.

No obstante se han mantenido reuniones formales motivadas por diferentes aspectos: la planificación de las actuaciones reflejadas en el programa general de actuaciones, la planificación y reparto de tareas, la transmisión de información, la puesta común de los trabajos realizados (elaboración de documentos, indagaciones, etc...) y supervisión de tareas por la coordinadora del proyecto en Mágina.

#### • Coordinación externa.

Estas reuniones hacen referencia al tipo de relaciones que se van a establecer con las demás AIMPEI, al intercambio de información y al funcionamiento de la red (todavía con carácter informal) que se ha creado entre todas las agencias. Se han mantenido dos reuniones de este tipo:

• **Jornadas de Adecuación Metodológica** realizadas en Castellón el 10 y 11 de noviembre. A estas Jornadas asistieron todas las AIMPEI puestas en marcha en cada comunidad autónoma participante, junto con las Coordinadoras del Proyecto Equal Mass-Mediación de la Fundación Isonomía de Castellón.

Las jornadas se vertebraron en dos ejes fundamentales: **Encuadre teórico de las AIMPEI y encuadre metodológico de las AIMPEI.**

• **Reunión de todas las AIMPEI en Viena** (Austria): Esta reunión se celebró con la finalidad de tratar los siguientes temas:

- Normativa de funcionamiento interno: regulación de la toma de decisiones; procedimiento administrativo y estatutos.

- Definición de la AIMPEI: identidad jurídica.

- Imagen corporativa: nombre y logo, página web, difusión de las AIMPEI.

- Organización interna: Reparto de funciones y roles (secretaría e interlocutora).

Como ha podido observarse en el planning de trabajo, el período correspondiente a 2004 era en el período en el que debía desarrollarse la mayor parte del trabajo de la AIMPEI ya que los dos meses de 2003 se dedicaron más a la toma de contacto y a la puesta al día a través de los estudios y documentación existente. Los ámbitos en los que se había decidido que trabajara la AIMPEI fueron: Ayuntamientos, Mercado laboral (empresas, servicios para la dinamización económica), telecentros, y medios de comunicación, proponiéndose además un trabajo directo con las Asociaciones de Mujeres y población más desfavorecida así como la búsqueda de financiación para la continuidad de la AIMPEI. Siguiendo este esquema de trabajo la AIMPEI durante el período que abarca desde el 1 de enero al 15 de mayo de 2004 ha realizado las siguientes actuaciones:

## **I. Ayuntamientos**

### **I.1. Participación ciudadana.**

• **Apoyo a la creación de Consejos Locales de la Mujer.** Uno de los objetivos a cubrir por la AIMPEI era la constitución del Consejo Local de la Mujer en los diferentes ayuntamientos de la comarca, como un órgano de participación ciudadana, y en concreto de las mujeres. Para cubrir este objetivo, se recopiló toda la información necesaria para elaborar una guía a seguir para constituir el Consejo, con la intención de entregarla a cada uno de los ayuntamientos que lo solicitara. Se ha constituido un Consejo Local de la Mujer en el municipio de Huelma, en el que una de las técnicas de la AIMPEI forma parte de él como asesora técnica. La primera reunión del Consejo tuvo lugar el 14 de enero. Para la difusión del Consejo, la AIMPEI elaboró un díptico informativo en el que se explicaba a grandes rasgos, qué era, quiénes lo componían, etc. La finalidad de este díptico era que la población del

municipio de Huelma conociera la existencia de este órgano de participación ciudadana.

El municipio de La Guardia de Jaén, solicitó información y asesoramiento a la AIMPEI para constituir el Consejo Local de la Mujer en este municipio. Para este fin, se mantuvieron dos entrevistas con la Concejala de Servicios Sociales y de la Mujer (12 de marzo y 1 de abril). En estas dos entrevistas se le entregó todo el material necesario para la puesta en marcha del Consejo. A partir de esta intervención la concejala (con el asesoramiento de la AIMPEI) ha comenzado a elaborar el Reglamento Interno del Consejo, con la intención de ponerlo en marcha en el mes de mayo.

## I.II. Talleres

**Metodología y organización de los talleres de transversalidad.** La metodología seguida para la organización de estos talleres es la siguiente: Búsqueda de información, preparación de los materiales a entregar (Materiales sobre participación ciudadana, Consejo Local, políticas municipales, conceptos clave, transversalidad). Los talleres se han ido desarrollando siguiendo el siguiente esquema:

- 1ª Parte: presentación de los materiales entregados a las personas asistentes. Realización del taller *¿Qué sabemos de...? Conceptos sobre la igualdad de oportunidades*. Explicación de los conceptos clave para la igualdad de oportunidades.

- 2ª Parte: Exposición sobre la transversalidad o *mainstreaming*, acciones positivas, participación ciudadana y usos del tiempo y el espacio por hombres y mujeres.

- 3ª Parte: Realización del taller *Descubriendo realidades*. Análisis de la realidad de mujeres y hombres para introducir la transversalidad o *mainstreaming*.

- 4ª Parte: Organización de un pequeño debate sobre los temas tratados. Extracción de conclusiones.

• **Taller de transversalidad** realizado en Campillo de Arenas el 22 de enero de 2004. Los objetivos generales planteados para este taller fueron: dotar de los conocimientos básicos sobre Igualdad de Oportunidades a los diferentes Agentes Sociales; y sobre cómo integrar la perspectiva de género, *transversalidad* o *mainstreaming*, en el trabajo cotidiano de estos/as. Este taller estaba destinado a la Corporación Local del Ayuntamiento y a otros agentes sociales del municipio. La asistencia fue de: tres concejalas, director y una profesora del colegio, la presidenta del AMPA, la presidenta de la Asociación de mujeres, directora de la Biblioteca municipal y el trabajador social.

## II. Asociaciones de mujeres y otras organizaciones

### II.I. Actividades culturales

- **Exposición Mujeres Creadoras de Mágina** inaugurada en Pegalajar el día 25 de marzo de 2004 y expuesta hasta el 28. Esta exposición ha tenido un carácter itinerante por los diferentes municipios de la comarca. Los objetivos de la misma han sido el mostrar obras realizadas por mujeres creadoras de Mágina e informar a la población sobre la situación de invisibilidad que siguen viviendo las mujeres en todas las áreas a través de una exposición en la que sólo aparecen nombres de mujeres. Las personas que han participado han sido mujeres de la comarca que realizan trabajos en el ámbito de las artes plásticas, pintoras y ceramistas principalmente. Es una forma diferente de celebrar el Día Internacional de las Mujeres. En la inauguración de la Exposición, personas expertas en género realizaron una conferencia a cerca de la invisibilidad que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, cómo los historiadores han ocultado los nombres de mujeres en la historia de las civilizaciones, en la historia de la literatura, de la ciencia y también en la historia del arte... como resultado podemos considerar un mayor reconocimiento de las mujeres por parte de la población, la exposición se estima que ha sido visitada por unas 5.000 personas.

### II.II. Talleres

#### **Organización y metodología de los talleres de igualdad de oportunidades.**

Búsqueda de información y preparación de los materiales a entregar: conceptos clave, ejemplos, el espacio y el tiempo, la igualdad de oportunidades. Los talleres se han ido desarrollando siguiendo el siguiente esquema:

- 1ª Parte: Exposición teórica del contenido del taller: rol, estereotipos, estereotipos de género, socialización, canales de aprendizaje, impacto de género y toma de decisiones, los tiempos y espacios, igualdad de oportunidades

- 2ª Parte: Presentación del taller: «*Si yo fuera...haría...*» Presentación del taller: «¿Cómo uso mi tiempo?». División de las asistentes en cuatro subgrupos: dos de ellos para el taller «Si yo fuera haría» (grupo 1: Michael, grupo 2: Pamela), y otros dos para el taller «¿Cómo uso mi tiempo?» (grupo 3: mujeres, grupo 4: hombres). Elección de una portavoz y una moderadora por cada subgrupo.

- 3ª Parte: Explicación y realización del taller correspondiente a cada subgrupo.

- 4ª Parte: Recogida de las conclusiones de cada subgrupo, y exposición en una pizarra de los resultados de cada taller. Exposición y obtención de conclusiones de las técnicas, sobre los talleres y su relación con el contenido teórico.

Los objetivos de este taller fueron: revisar los conceptos básicos sobre la perspectiva de género y la Igualdad de Oportunidades; poner de manifiesto el uso diferente que hacen del tiempo propio, reproductivo y productivo, los hombres y las mujeres; poner de manifiesto los diferentes usos que hacen de los espacios; poner de manifiesto las diferentes normas sociales que se han establecido para hombres y para mujeres, basadas en los estereotipos de género. Este taller estaba destinado a todas las asociaciones que componen cada uno de los municipios en el que se realizó.

- **Taller de Igualdad de oportunidades** realizado en Cambil el 9 de marzo de 2004. La asistencia fue de: 20 mujeres de la asociación de mujeres «º de Marzo» de Cambil, 3 mujeres de la Asociación cultural «Alhabar» 2 mujeres de la AMPA «Castillo De Alhabar», 1 mujeres del Grupo de género, 4 mujeres de la «Asociación para la promoción de las mujeres gitanas Anakerar», la animadora sociocultural del ayuntamiento, 2 mujeres no asociadas.

- **Taller de igualdad de oportunidades** celebrado en Noalejo el día 11 de marzo de 2004. La asistencia fue de : 9 mujeres de la AMPA, 31 mujeres y 2 varones de la Escuela de personas Adultas, 2 mujeres de la Asociación de Mujeres «Tamar», 1 mujer de la Asociación Juvenil «Navalcan», la secretaría de la mujer del PSOE, 10 mujeres no asociadas, 2 concejales del ayuntamiento.

- **Taller de igualdad de oportunidades** realizado en Bélmez de la Moraleda el día 24 de abril de 2004. La asistencia es de 1 mujer de la AMPA, 12 mujeres de la Escuela de Personas Adultas, 4 varones de la Asociación de la Tercera Edad y 6 mujeres y 2 varones no asociados.

### III. Colectivos desfavorecidos

#### III.1 Talleres

**Organización y metodología de los talleres de participación.** Búsqueda de información y preparación de los materiales a entregar: conceptos clave, participación ciudadana, consejo Local de la mujer y trabajo en red; realización de un díptico informativo sobre la importancia de la participación ciudadana y del trabajo en red entre las asociaciones. Estos talleres están dirigidos principalmente a los colectivos desfavorecidos socialmente: mujeres, juventud, minorías étnicas, personas mayores, etc..., a las asociaciones existentes en el municipio y a la corporación municipal. Los objetivos de estos talleres fueron: sensibilizar e informar sobre la importancia de participación ciudadana en los órganos de gobierno locales (ayuntamientos), de los municipios de la comarca de Sierra Mágina; dotar de instrumentos de participación a aquellos colectivos más desfavorecidos socialmente para

ejercer una participación plena y democrática, fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mediante acciones que favorezcan una participación equilibrada en los recursos. Los talleres se han ido desarrollando siguiendo el siguiente esquema:

- 1ª Parte: Una vez divididos los grupos de trabajo se repartieron una serie de tarjetas entre ellos. Su tarea consistía en definir la palabra o palabras asignadas y posteriormente exponerlas en voz alta ante todos los grupos. Los conceptos fueron: *sexo, género, rol, estereotipo, estereotipo de género, discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación oculta, igualdad de oportunidades e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Las respuestas de cada grupo se recogieron en una pizarra.

- 2ª Parte: Exposición teórica sobre nociones básicas de participación ciudadana, su importancia para los colectivos menos representados y sobre las formas de ejercer dicha participación.

- 3ª Parte: Presentación, organización y realización del taller de Comunicación social. En este taller se formaron diferentes grupos de trabajo, eligiendo a un portavoz en cada grupo. Cada una de las personas que componían los diferentes grupos realizaba el papel correspondiente a representante de un determinado tipo de asociación o de responsable municipal. Se les expuso un problema al que cada uno debía dar las soluciones que consideraban más apropiadas. A continuación se exponían las conclusiones de cada grupo.

• **Taller *Participa y hazte oír*** realizado en La Guardia el día 25 de marzo de 2004. La asistencia 5 mujeres de la AMPA, 3 varones y 3 mujeres de la Asociación «Romaní de la Bastia», 1 mujer no asociada, 2 concejalas del Ayuntamiento.

#### **IV. Medios de comunicación**

El objetivo a trabajar con los medios de comunicación locales fue el de sensibilizar para que introdujeran la transversalidad de género en su «quehacer» cotidiano como aspecto importante para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; informarles sobre cómo tratar la violencia de género en las noticias y publicidad que emiten; corregir el lenguaje sexista utilizado.

Para ello se realizaron las siguientes actuaciones:

• **Elaboración de materiales.** Los materiales entregados fueron: un boletín sobre la igualdad de oportunidades en los medios de comunicación, y un documento acerca del adecuado tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación.

• **Entrevistas.** El día 27 de enero se realizan entrevistas al responsable de

Radio Montíjar de La Guardia y al corresponsal del Diario JAÉN. El día 29 al responsable de Onda Mágina de Huelma. El día 30 al corresponsal del Diario JAÉN en Cambil. El día 2 de febrero al responsable de Radio Jódar, al responsable del vídeo comunitario de Jódar y al corresponsal del Diario JAÉN en Jódar. Y el día 3 de febrero al corresponsal del Diario Jaén en Torres y al corresponsal de Diario Jaén e Ideal en Mancha Real.

### **V. Mercado laboral**

Otro ámbito de actuación de la AIMPEI era trabajar con las empresas para proporcionarles un Plan de igualdad como mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras. Los sectores en los que se iba a realizar la acción mediadora eran:

- Sector agroalimentario (conservas vegetales).
- Sector textil.

Los pasos a seguir han sido:

- Indagación del entorno empresarial y laboral mediante:
  - Entrevista con el Director de la UTEDLT de Huelma (Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Tecnológico) el 16 de febrero.
  - Entrevista con el alcalde de Huelma el 17 de febrero.
  - Entrevista con el Director de la UTEDLT de Mancha Real, para recopilar información sobre el municipio de Bedmar el 17 y 20 de febrero.
  - Entrevista con Alcalde de Bedmar el 19 de febrero.
  - Entrevista con el responsable comarcal del sindicato CC.OO el 2 de marzo.
  - Entrevista conjunta con el Secretario de Acción sindical de UGT-Jaén y la Delegada sindical de la mujer UGT-Jaén el 4 de marzo.
- Indagación dentro de una empresa agroalimentaria:
  - Entrevista con la responsable comercial de la empresa el 15 de abril.
  - Visita y observación del funcionamiento de la empresa y del personal laboral el 15 de abril.
  - Previsión de pasar los cuestionarios al personal laboral.
  - Previsión de la realización de una entrevista grupal, también el personal que trabaja en la empresa.
  - Previsión de la elaboración del Plan de Igualdad.
  - Realización del informe con las conclusiones extraídas durante la indagación.

## VI. Continuidad de la AIMPEI

Para darle continuidad a la Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del empleo y la Igualdad, las técnicas comenzaron a informarse de la fórmulas de constitución más conveniente, para ello mantuvieron una entrevista el 10 de febrero en Jódar con el director de la RAUTE (Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico).

Se decide constituir la AMPEI como Asociación sin ánimo de lucro, y para ello se elabora los estatutos (objetivos, finalidades, socios y socias...) y se presentan en el registro de asociaciones de Jaén el día 18 de febrero. Actualmente se están buscando posibles vías de financiación.

## VII. Difusión de la AIMPEI

Para que se diera a conocer la AIMPEI en la comarca, una de las acciones que fueron llevadas a cabo fue la elaboración y el reparto de trípticos informativos de ésta en todos los municipios de la comarca. También, Radio Jódar (el 10 de febrero) y Radio Montíjar de La Guardia de Jaén (el 18 de febrero) realizaron a la AIMPEI una entrevista en Directo. Por otro lado, se publicaron en los periódicos: Ideal de Jaén y Mujer al Día, artículos destinados a presentar el trabajo que la AIMPEI está realizando, las áreas en las que trabaja y a los colectivos a los que se dirige. Por último, se informó a los diferentes sindicatos influyentes en la zona de la existencia de la AIMPEI, sus fines y objetivos. Para ello se envió un material informativo mediante correo postal.

### VIII. Productos.

#### VIII.I. Materiales de trabajo

- Guía práctica para la aplicación del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sierra Mágina
- Tríptico informativo sobre el lenguaje no sexista: *Igualdad de oportunidades en los medios de comunicación.*
- Tríptico informativo sobre talleres de igualdad en los Ayuntamientos.
- Díptico informativo para la participación ciudadana *Participa y hazte oír.*
- Materiales utilizados en los talleres.

#### VIII.II. Medio ambiente

Para dar cumplimiento a la medida horizontal de medioambiente y ligado al



hecho del papel que juegan las mujeres en la clasificación de residuos en el hogar, la AIMPEI ha propiciado la elaboración de una **Guía para la Reducción de Residuos Mágina recicla** que se ha repartido entre las Asociaciones de Mujeres con el objetivo de que dispongan de una información útil para la mejor manipulación y clasificación de los residuos que se producen en los hogares.

## **2. ESTRUCTURAS Y SISTEMAS: Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo derivados de la AT y AIMPEI: evaluación, indagación, redes territoriales.**

### **2.1. Sistema de Redes.**

Durante el ejercicio 2002 se trabajó principalmente en la conformación y activación de las redes territoriales (conformación de la AT), cuyos objetivos eran sensibilizar a los agentes socio económicos y políticos en la consecución de los objetivos del proyecto; facilitar el acceso a la información en el ámbito de la indagación, así como facilitar la transferencia de la información y la implementación de la AIMPEI. Ello proporcionó la configuración de una AT como una herramienta útil y eficaz para la puesta en marcha de actuaciones para la igualdad de oportunidades en la medida en que está constituida por agentes de todos los sectores y ámbitos de la sociedad de Mágina (ayuntamientos, empresariado, asociaciones de mujeres, juveniles, culturales y ecologistas, sindicatos, áreas de trabajo de la A.D.R. Sierra Mágina-Género, juventud, comunicación y cultura, turismo y medio ambiente, industria y artesanía, agricultura y ganadería- instituciones como Diputación Provincial, Cajas de Ahorro y Cámara de Comercio de Jaén).

*La conformación de la red se llevó a cabo a través de reuniones informativas con los distintos representantes de cada una de las entidades, organismo u organizaciones que forman parte de la AT. Posteriormente y para darle contenido a la Red se realizaron actividades de dinamización y sensibilización con los diferentes grupos. Se comenzó con el Grupo de Género realizando unas jornadas de sensibilización centradas, por un lado, en estudiar los mecanismos a poner en marcha para el fortalecimiento del Grupo. Por otro, el retomar la idea, que se venía gestando desde hace tiempo, de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca, proyecto que se ha trabajado a lo largo de la ejecución de Equal Mass-Mediación.*

*En cuanto a la red intrarregional se comenzó un proceso de conformación a través de contactos telefónicos y una reunión con algunas de las Asociaciones de Desarrollo*

*de Andalucía que finalmente no dieron todos los frutos deseados pero sí contribuyó a que el proyecto fuera conocido en otros territorios de la comunidad andaluza*

Como miembro de la ADG Red Aldaba, la A.D.R. Sierra Mágina colaboró en la conformación de la Red Interuniversitaria poniendo en contacto a las personas clave de la Universidad de Jaén relacionadas con temas de género e igualdad de oportunidades con la Universidad Jaime I de Castellón, gestiones que, finalmente se materializaron en la participación de dicha universidad en la red interuniversitaria del proyecto Mass – Mediación, contribuyendo así a facilitar el proceso de homologación del perfil de Mediador/a para la Promoción del Empleo y la Igualdad, uno de los objetivos finales del proyecto.

Durante el período que abarca del 1 de enero al 30 de abril de 2004 se trabajó en la consolidación y activación de la red territorial a través de la realización de jornadas de sensibilización y formación a los agentes socio económicos que forman parte de la misma: asociaciones de mujeres, empresariado, representantes y responsables de las corporaciones municipales (alcaldes/as, concejalas y concejales, personal técnico de los ayuntamientos de la comarca), técnicos/as de desarrollo rural y grupo de género de la comarca de Sierra Mágina.

Durante el período del 1 de mayo al 31 de agosto, además de continuar con la consolidación y activación de la red territorial a través de la realización de jornadas de sensibilización y formación a los agentes socio económicos que forman parte de la misma, se ha producido la ampliación de la Agrupación Territorial con un colectivo anteriormente no representado como es la comunidad de mujeres gitanas a través de la recientemente creada Asociación para la promoción de mujeres gitanas *Anakerar* de Cambil.

De septiembre a diciembre se ha seguido trabajado la consolidación y activación de la red territorial con las organizaciones de mujeres a través de la organización de talleres y jornadas; con los actores sociales se han mantenido contactos que han dado como resultado una muy positiva respuesta de participación en las diferentes actuaciones a las que han sido convocados, y apoyando aquellas iniciativas que se han ido poniendo en marcha desde el proyecto *Equal Mass-Mediación*. La consolidación de las redes de Ayuntamientos y definitiva la municipalidad se ha trabajado desde diferentes frentes: escuchando las propuestas de los/as responsables municipales a través de la organización de reuniones con el Consejo Consultivo de Alcaldes/as, a través de la información y asesoramiento a responsables municipales, a través de la sensibilización y formación en temas de género; a través de la elaboración de herramientas para la aplicación de medidas de igualdad como puede ser el I Plan de Igualdad

de Oportunidades. Este trabajo ha dado como resultado una mayor participación de los Ayuntamientos en las actuaciones que se realizan desde el Proyecto.

## 2.2 Área de Indagación.

Con el objetivo de facilitar el proceso de indagación a las futuras Agentes mediadoras, durante el ejercicio 2002 se han realizado los siguientes trabajos:

- **Guía de Recursos de la comarca de Sierra Mágina** en la que se recogen de manera exhaustiva todos los servicios a la población así como todas aquellas asociaciones de cada uno de los municipios de la Comarca. Incluye personas de contacto, direcciones y teléfonos, lo que facilitará la puesta en contacto con los informantes clave de cada localidad.

- **Guía para la Indagación desde la perspectiva de género.** Se trata de una herramienta útil para iniciar una indagación en los diferentes ámbitos del municipio (demografía, redes, actividad económica, mercado de trabajo, salud y sanidad, educación, políticas activas de empleo, políticas de igualdad, cultura y medios de comunicación ó medio ambiente y urbanismo).

Este documento pretende ser una guía crítica de recursos en la que además de recoger todos los recursos de cada uno de los municipios de la comarca con sus objetivos, medios con los que cuenta, direcciones, personas de contacto, etc..., recoja también otros aspectos de tipo cualitativo como grado de calidad del servicio, medida en que es conocido y utilizado por las/os usuarias/os, grado en que satisface las necesidades de la población, todo ello desde la perspectiva de género.

- Durante el período de 1 de abril a 31 de agosto de 2003 se ha elaborado un documento fruto de la indagación desde la perspectiva de género sobre la **situación del mercado laboral en la Comarca de Sierra Mágina**. Uno de los objetivos de este estudio es servir de base a las futuras agentes mediadoras proporcionándoles una visión general sobre los distintos aspectos del mercado laboral: evolución de la población desempleada; evolución de la población parada, por municipios, sectores económicos, por nivel de estudios, por sexo; población inscrita, población ocupada por sector económico, por sexo; evolución de la contratación. Así como características sociodemográficas de la población: movimientos migratorios, emigración, inmigración, saldo migratorio, evolución del nivel de estudios en la población, etc.

- El período que abarca desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2003 se ha dedicado a trabajar principalmente la indagación de necesidades de las mujeres gitanas a través del seminario permanente de indagación con este grupo de población.

Las especiales características del grupo nos llevaron a realizar una metodología bastante diferente a la utilizada habitualmente y que ha consistido en dar confianza y motivar a las mujeres para que expresen todo aquello que les preocupa. La función de las coordinadoras del Grupo consistió en plantear temas y dirigir el debate de ello posibilitó el obtener la información más precisa posible a cerca de sus necesidades, sus quejas, sus inquietudes, sus miedos, los obstáculos con los que se encuentran y sus expectativas. Este poner en común todos estos aspectos facilitó la cohesión del grupo y les motivó para seguir adelante en su proyecto.

A través de estos seminarios se detectaron una serie de cuestiones que merece la pena resaltar: Las mujeres gitanas, aunque jóvenes, piensan que su vida ya no puede cambiar y piden un cambio para la de sus hijas. Quieren formarse principalmente para ayudar a sus hijas y quieren una mayor fluidez de comunicación y de cooperación entre el colectivo de mujeres gitanas y las diferentes organizaciones y administraciones; consideran que no son tenidas en cuenta en ningún programa de desarrollo y que sufren una doble discriminación tanto en el ámbito social y, sobre todo, en el ámbito laboral.

Se recibieron bastantes demandas de información a cerca de los procesos a seguir para obtener formación básica sobre todo por parte de mujeres jóvenes de etnia gitana. Durante los meses de septiembre y octubre de 2003 se realizaron las gestiones oportunas que posibilitaran la creación de una Escuela de Personas Adultas en Cambil, población de 2.979 habitantes de los que 1.575 son varones y 1.404 son mujeres y con una población gitana, se estima, que entorno al 10%. Desde el proyecto Equal Mass – Mediación se realiza una acción mediadora consistente en informar a la administración local a cerca de las necesidades de la población menos representada. Tras la recogida de firmas (todas fueron de mujeres), la elaboración del informe y las reuniones mantenidas con los/as responsables municipales, el Ayuntamiento solicita a la C<sup>a</sup> de Educación la creación de la Escuela de Personas Adultas en el municipio. Dicha solicitud tiene una respuesta afirmativa por parte de la Administración y el Servicio comienza a funcionar en diciembre de 2003.

Del 1 de enero al 30 de junio de 2004 se ha continuó trabajando con el grupo de indagación de mujeres gitanas con el objetivo de fortalecer la estructura de la AT. La principal actuación realizada fue un taller cuyos objetivos estaban relacionados por un lado, con la información y por otro, con la detección de los principales obstáculos con que se encuentran las mujeres gitanas para incorporarse al mercado laboral (de ello ya hemos hablado en el apartado correspondiente).

### 3. SERVICIOS A BENEFICIARIOS/AS Y A PERSONAS DEPENDIENTES: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE SERVICIOS DE CUIDADOS Y CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR

#### 3.1. Ayudas a beneficiarias

Con el objetivo de promover que personas en situación de desempleo o empleadas a través de contrataciones precarias colaboraran en el Grupo de Género de la comarca de Sierra Mágina para la realización de un análisis de la relación de las mujeres con las diferentes esferas de la vida de los municipios y de un Plan de Igualdad de Oportunidades, se establecieron una serie de ayudas a las participantes en el Grupo de género para la colaboración en el proyecto *Equal Mass-Mediación*.

Las actividades que debían realizar las beneficiarias son la colaboración con el Grupo de Género, la participación en las actuaciones que se realizaran desde el proyecto *Equal Mass-Mediación* en la Comarca; la colaboración en las tareas de mediación del Proyecto; y las tareas propias de un/a informante clave como son la transferencia de experiencias y propuestas de soluciones para mejorar la participación y acceso de las mujeres a los recursos del municipio. Las características y tipos de ayudas se concretaron en:

- Ayudas por desplazamiento: la dotación económica consistirá en el pago de los desplazamientos desde el lugar del domicilio de la persona beneficiaria al lugar de realización de la actuación.
- Ayudas a desempleadas o trabajadoras con contratos precarios: para facilitar la participación de personas desempleadas y personas con contrataciones precarias.
- Ayudas complementarias a personas con cargas familiares: para facilitar la participación de personas con cargas familiares.

El período durante el que se establecieron las ayudas fue, en un principio del 1 de marzo de 2003 al 30 de abril de 2004, aunque posteriormente y debido al remanente de fondos y a la aprobación de la prórroga del proyecto, fue necesaria la revisión de las bases.

En el período del 1 de marzo al 31 de agosto de 2003, 13 personas presentaron solicitudes de las cuales a 10 se les aprobó la ayuda por desplazamiento por un total de 361,21 euros; a 8 se les aprobó la ayuda por estar en situación de desempleo por un total de 1.033,72 euros; a 3 personas por empleo precario por un total de 180,30 euros y a 2 personas por tener cargas familiares por 90,15 euros. Estas ayudas fueron aprobadas

previa comprobación de la documentación acreditativa de cada una de las situaciones alegadas, documentación que obra en poder de la A.D.R. Sierra Mágina para cualquier requerimiento.

En el período del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2003, 10 personas presentaron solicitudes de las cuales a 6 se les aprobó la ayuda por desplazamiento por un total de 71,40 euros; a 5 se les ha aprobó la ayuda por estar en situación de desempleo por un total de 192,32 euros; y a 3 personas por empleo precario por un total de 216,36 euros. Estas ayudas fueron aprobadas previa comprobación de la documentación acreditativa de cada una de las situaciones alegadas, documentación que obra en poder de la A.D.R. Sierra Mágina para cualquier requerimiento.

Las personas beneficiarias han colaborado con el Grupo de Género, y participado en las actuaciones que se han realizado desde el proyecto Equal Mass – Mediación en la Comarca; así mismo están siendo informantes clave y realizando tareas de transferencia de experiencias para mejorar la participación y acceso de las mujeres a los recursos de los municipios y de la comarca. Tras la aprobación de las ayudas se ha procedido a hacer efectivo el pago.

Dado que a 24 de marzo se preveía, por las actuaciones programadas hasta 30 de abril (fecha establecida en las bases para la finalización de las ayudas), que se iba a disponer de remanente en esta partida de 728,6 €, la Junta directiva de la ADR acordó destinar dicho remanente a facilitar la participación de la población gitana con cargas familiares en las jornadas de integración social así como facilitar a las mujeres la asistencia a los cursos de alfabetización digital hasta el agotamiento de los fondos. Cumpliendo este acuerdo se ha financiado un taller dirigido a las criaturas menores de 13 años de las personas asistentes a las jornadas de integración social de las mujeres gitanas, por un importe de 192,6€ quedando el resto de los fondos para ayuda a las alumnas de los cursos de alfabetización digital realizados en Cambil y Carchelejo ponderando la ayuda entre todas las alumnas que reúnan el requisito de estar en situación de desempleo. Estas ayudas ascienden a 536 € repartidos entre 28 alumnas.

#### **4. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN TERRITORIAL DE LAS ACTUACIONES.**

##### **4.1. Sensibilización**

Esta línea está íntimamente ligada a la del Sistema de Redes en la medida en que todos los colectivos sociales están presentes en la red y en la medida en que la sensibilización irá dirigida a ellos, lo que llevará a una activación de las redes intraterritoriales.

Las actuaciones de sensibilización que se han llevado a cabo durante el período

de 1 de enero al 30 de abril de 2003 estuvieron dirigidas principalmente a los siguientes grupos o sectores de población: mujeres en general, empresariado, responsables y personal técnico de las corporaciones municipales y jóvenes tituladas universitarias en situación de desempleo o con empleo precario. Y se concretan en las siguientes acciones:

- **Jornadas Comarcales con Asociaciones de Mujeres *Mágina por la Igualdad*.**

Se celebraron el 15 de marzo en Bélmez de la Moraleda con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer: Los objetivos de estas jornadas son informar y sensibilizar a las mujeres de la comarca acerca de las desigualdades de género y enseñar a reconocer y a evitar dichas desigualdades. A las jornadas asistieron un total de 173 personas de las cuales 164 fueron mujeres y 7 hombres. La divulgación de las Jornadas se realizó a través de cartas personalizadas a las Asociaciones de Mujeres, llamadas telefónicas a las mujeres que forman la base de datos de la A.D.R. Sierra Mágina y a través de trípticos informativos.

- **Jornadas conocer *Mágina desde la perspectiva de género*** dirigidas a las alumnas del Curso de Postgrado y realizadas en Cambil durante los días 18 y 25 de marzo y 1 y 8 de abril de 2003 con una duración total de 12 horas. El objetivo de dichas jornadas ha sido el de proporcionar a las alumnas una visión general de la Comarca de Sierra Mágina desde la perspectiva de género que les sirva como orientación a la hora de comenzar su trabajo de indagación y mediación en el territorio. Han participado un total de 6 alumnas de las cuales 4 son alumnas del Master en *Mediación para la igualdad en el empleo y la participación social* y 2 alumnas del curso del mismo nombre. Los resultados de la evaluación realizada por las alumnas acerca de la calidad de las Jornadas han sido muy positivos. Por otra parte el personal docente ha valorado de manera muy positiva la participación y aprovechamiento de las alumnas. La convocatoria se realizó de forma personalizada a cada una de las alumnas del Curso de Postgrado a través de las TIC.

- **Reuniones del Grupo de Trabajo de Género** realizadas en Cambil los días 27 de marzo y 28 de abril de 2003. El objetivo de estas reuniones ha sido el trabajar el Plan Comarcal de Igualdad de Oportunidades. Se procedió a su revisión contado para ello con representantes de ayuntamientos, asociaciones de mujeres, asociaciones de madres y padres y asociaciones juveniles.

- **Jornadas empresariales *Mejora de la calidad a través de medidas de igualdad de oportunidades*** dirigidas al empresariado y realizadas en Huelma el día 3 de abril de 2003. El objetivo de dichas jornadas es informar al empresariado sobre los instrumentos

existentes para la incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en las empresas y sensibilizarles a cerca de la importancia de la incorporación de dichas medidas para la buena marcha de las empresas y para la rentabilización de los recursos humanos. La docente que dirigió las jornadas fue M<sup>a</sup> Jesús Vilches, sindicalista y experta en negociación colectiva desde la perspectiva de género. La difusión de las jornadas se realizó a través de un mailing a todo el empresariado de la comarca de los subsectores del textil, madera y hostelería ya que son estos sectores los que emplean a mayor número de mujeres; también se distribuyeron trípticos informativos en los ayuntamientos, oficinas del INEM y Agencias de Desarrollo Local. En cuanto a la evaluación de las Jornadas, la organización la calidad de la ponente y de los contenidos de las mismas fueron valoradas muy positivamente por las personas asistentes. En cuanto a la participación no se llegaron a cubrir los objetivos previstos por lo que será necesario analizar la situación y experimentar nuevas formas para llegar al empresariado.

• **Jornadas para las Corporaciones Locales Incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en las políticas municipales** dirigidas a las personas responsables de las corporaciones municipales (alcaldes/as y concejales/es) y personal técnico y administrativo de los ayuntamientos. Las jornadas se celebraron en Cambil el día 23 de abril de 2003 y estuvieron a cargo de Berta Cao, experta en género e igualdad de oportunidades. El objetivo de esta actuación es sensibilizar a las personas responsables de los Ayuntamientos sobre género e igualdad de oportunidades así como formarles a cerca de la metodología para la incorporación de planes municipales de igualdad de oportunidades; para ello se realizó un taller sobre elaboración de planes de igualdad y se entabló un debate acerca de medidas de igualdad de oportunidades susceptibles de ser incorporadas en los municipios de Mágina. Esta actuación es complementaria con la realización del Plan Comarcal de Igualdad de Oportunidades que se está realizando con la colaboración del Grupo de Género de la comarca de Sierra Mágina del que también forman parte concejales y alcaldesas de la Comarca. A las jornadas asistieron 18 personas (14 mujeres y 4 hombres); los perfiles de las/os participantes son alcaldes/as, concejales/es y técnicos de los distintos ayuntamientos de la comarca. La evaluación realizada tanto por parte de las/os asistentes como por parte del personal técnico del proyecto ha sido muy positiva.

Las actuaciones de sensibilización que se han llevado a cabo durante el período que abarca desde el 1 de abril al 31 de agosto de 2003 estuvieron dirigidas principalmente a los siguientes grupos o sectores de población: mujeres en general, responsables, jóvenes



tituladas universitarias en situación de desempleo o con empleo precario y mujeres de etnia gitana. Se concretan en las siguientes actuaciones:

- **Jornadas Comarcales con Asociaciones de Mujeres Desarrollo rural de Mágina en femenino** que se celebran el 12 de julio de 2003 en Arbuniel. El objetivo de estas jornadas visibilizar el trabajo de las mujeres y contribuir a la difusión de modelos que rompan con lo que tradicionalmente se han considerado trabajos o responsabilidades femeninas dentro del mundo rural. La conferencia inaugural la realizó D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Raya que es técnica del consejo Regulador de la Denominación de origen del Aceite de Oliva de Sierra Mágina; D<sup>a</sup> Carmen Ramón, responsable del área de la mujer de COAG Andalucía y presidenta de la Asociación de Mujeres Rurales Ceres Andalucía habló sobre la evolución de las mujeres en los trabajos agrarios. En la mesa redonda las participantes en las Jornadas pudieron conocer experiencias ó mujeres que en su vida profesional han roto con lo que tradicionalmente se ha considerado tareas a realizar por las mujeres. A las jornadas asistieron un total de 136 personas de las cuales 133 fueron mujeres y 3 hombres. La divulgación de las Jornadas se realizó a través de cartas personalizadas a las Asociaciones de Mujeres, responsables de las corporaciones municipales, llamadas telefónicas a las mujeres que forman la base de datos de la A.D.R. Sierra Mágina y a través de trípticos informativos.

- **Reunión del Grupo de Trabajo de Género** realizadas en Cambil el día 4 de julio de 2003. El objetivo de esta reunión ha sido la aprobación del Plan Comarcal de Igualdad de Oportunidades así como el que el grupo conociera la experiencia de las alumnas del máster que realizaron el período de prácticas en Castellón. En esta reunión contamos con la presencia de Natividad Redondo, coordinadora del Instituto Andaluz de la Mujer en Jaén.

- Tras la reunión del Grupo se organizó una visita al **Aula móvil contra la violencia de género**, actuación puesta en marcha por el Instituto andaluz de la Mujer. El aula móvil visitó sólo algunos municipios de la comarca, por eso desde el proyecto Equal Mass – Mediación se pusieron los medios para que el Aula móvil en su visita a Cambil pudiera ser visitada por mujeres de otros municipios que no iban a tener este servicio.

- **Reuniones con el Grupo de mujeres de etnia gitana.** Se han mantenido tres sesiones de trabajo durante los días 14, 18 y 29 de julio de 2003. Previamente se habían mantenido entrevistas personales con alguna de estas mujeres a través del servicio de información, orientación y asesoramiento. En la primera reunión el grupo expuso sus necesidades y planteó un proyecto referente a la constitución de una asociación que trabajara

a favor de la promoción de las mujeres gitanas al tiempo de demandaban formación en cuestiones de organizaciones y asociacionismo. Fue por este motivo por el que se les convocó el día 18 de julio, esta sesión estuvo dirigida a informarles sobre cuestiones referentes a las formas de funcionamiento de una asociación, a los compromisos que se deben adquirir, a las posibilidades que da el estar organizadas, etc.. Volvieron a reiterar su decisión de constituirse en asociación y el día 29 de julio se constituye la junta promotora y se firma el Acta de constitución previa lectura y debate de los estatutos redactados atendiendo a los objetivos, fines y actividades que el grupo había propuesto.

La primera actividad de cara al público que como Asociación han realizado ha sido la Exposición *La cultura de las mujeres gitanas a través de los utensilios tradicionales*, que se realizó en Cambil del 14 al 17 de agosto de 2003. El objetivo de esta actuación era el colaborar con el Ayuntamiento en su semana cultural, mostrar su cultura y provocar la reflexión sobre aquellos puntos que comparten con el resto de la sociedad. Se estima que pasaron por la exposición unas 700 personas aproximadamente.

*Debido al alto porcentaje de analfabetismo de estas mujeres y a su afán de integración en las diferentes esferas de la sociedad, se han producido demandas referentes a la necesidad de formación y de obtención del graduado escolar, es por ello por lo que se realizaron las gestiones necesarias para la creación de un **Centro de Educación de Personas Adultas** en Cambil, (el municipio carece de este recurso), que diera respuesta a las necesidades de las mujeres gitanas y del resto de mujeres que así lo necesitaran.*

Las actuaciones de sensibilización que se han llevado a cabo desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2003 estuvieron dirigidas principalmente a los siguientes grupos o sectores de población: mujeres en general, responsables, jóvenes tituladas universitarias en situación de desempleo o con empleo precario y mujeres de etnia gitana. Se concretan en las siguientes actuaciones:

- **Jornadas para la incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en las políticas municipales**, celebradas en Mancha Real el día 14 de octubre de 2003. Las Jornadas constaron de dos sesiones formativas en las que se debatieron los beneficios y el impacto de posibles acciones adaptadas a la realidad de la comarca y tendentes al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. A las jornadas asistieron un total de 36 personas de las cuales 34 fueron mujeres y 2 hombres. De las personas asistentes, 14 fueron en calidad de responsables de ayuntamientos (alcaldes/as y/o concejalas/es), 7 técnicos de ayuntamientos, 4 miembros del

Grupo de Género y 11 representantes de asociaciones de mujeres, no obstante algunas de las personas reunían varias condiciones como concejala y miembro del grupo de género o representante de una asociación de mujeres y miembro del Grupo de género y concejala, etc..

La divulgación de las Jornadas se realizó a través de cartas personalizadas a las/os concejales/as y alcaldes y alcaldesas de los 16 ayuntamientos de la Comarca, a las personas miembros del Grupo de Género y a las Presidentas de las Asociaciones de Mujeres, así como a través de trípticos informativos.

• **Participación en el Consejo Consultivo de Alcaldes** el día 6 de noviembre de 2003. El Consejo Consultivo de Alcaldes es un órgano de la A.D.R. Sierra Mágina el cual se crea para mantener en todo momento informados a los Ayuntamientos de la Comarca de todas las acciones emprendidas por la Asociación y la elaboración de propuestas municipales, todo ello con la idea de conseguir una mayor coordinación. En esta ocasión el Consejo se convoca para informar a alcaldes y alcaldesas a cerca de la puesta en funcionamiento de la AIMPEI, se contó con la presencia de 15 de los/as 16 responsables municipales. El objetivo era que antes de la celebración de las Jornadas comarcales de presentación de la AIMPEI y del Plan de Igualdad, alcaldes y alcaldesas tuvieran información precisa a cerca de estas dos actuaciones; en la reunión se resolvieron dudas, se intercambiaron ideas y los/as alcaldes/as se comprometieron por unanimidad a aprobar el Plan de Igualdad y a apoyar el trabajo de las Agentes Mediadoras.

• **Reunión del Grupo de Trabajo de Género** realizadas en Cambil el día 6 de noviembre de 2003 en la que se trató, entre otros, los siguientes temas: Metodologías para la creación de Consejos Locales de la Mujer. Dado que una de las propuestas del Plan de Igualdad es la creación en cada uno de los municipios de órganos de participación ciudadana como son los Consejos Locales de la Mujer, se considera interesante que las personas del Grupo de género con experiencia en la organización de dichos órganos informaran y asesoraran al resto del Grupo en cómo dinamizar a la población para mejorar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a nivel municipal a través de la creación de Consejos Locales. Por otra parte, las Agentes Mediadoras obtuvieron la información necesaria para trasladarla a los Ayuntamientos y a las asociaciones de mujeres, de empresarias, juveniles, etc.

• **Presentación de la Agencia de Mediación e Indagación para la Promoción del Empleo y la Igualdad.** La presentación tuvo carácter comarcal y se realizó en Huelma el

día 13 de noviembre de 2003. La AIMPEI fue presentada por José Román Montes, presidente de la A.D.R. Sierra Mágina, por la coordinadora del Proyecto en S. Mágina y por las dos Agentes Mediadoras. Se aprovechó la convocatoria para realizar la presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Sierra Mágina (2003 – 2007). La **presentación del Plan de Igualdad** la realizó Micaela Navarro, diputada del Parlamento por Jaén. También participaron en el acto el alcalde de Exmo. Ayuntamiento de Huelma, la delegada de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía y Encarnación Medina, coordinadora de los Cursos de Doctorado de Género de la Universidad de Jaén con la ponencia *Sin voz, sin voto ¿con escritura?*

Se convocaron a todos los colectivos, organizaciones y entidades de la comarca.

A las jornadas asistieron 130 personas de las cuales 17 fueron hombres y 113 mujeres. Se contó con la presencia de representaciones de todos los Ayuntamientos de la comarca así como de todas las Asociaciones de Mujeres y del Grupo de Género, así mismo asistieron representantes del empresariado, de los sindicatos, personal directivo de cajas de ahorro y personal técnico de desarrollo rural.

En reunión celebrada por los alcaldes y alcaldesas a la finalización de las Jornadas se decidió fijar una fecha para la celebración de un Pleno simultáneo en los 16 ayuntamientos de la Comarca con un solo punto del día: la Aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Sierra Mágina; se fijó como fecha el 25 de noviembre de 2003, día internacional contra la violencia hacia las mujeres.

• El 25 de noviembre de 2003 los 16 ayuntamientos de la comarca realizan un **Pleno Extraordinario para la aprobación del I Plan de Igualdad para la Comarca de Sierra Mágina** en los siguientes términos:

*En la reunión mantenida por los alcaldes y alcaldesas de la Comarca de Sierra Mágina el día 13 de Noviembre de 2003 en Huelma y anteriormente en el Consejo Consultivo celebrado el día 6 de noviembre en Cambil, se decide fijar una fecha para la celebración de un Pleno extraordinario simultáneo en cada uno de los Ayuntamientos de la Comarca con un único punto del día: la Aprobación del I Plan de Igualdad para la Comarca de Sierra Mágina (2003-2007).*

*En la reunión celebrada el día 13 de noviembre en Huelma se decide que dicho día sea el 25 de noviembre de 2003, día internacional contra la violencia hacia las mujeres.*

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, sensible a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y con el objetivo de implicar a los ayuntamientos de forma activa en el desarrollo de políticas de igualdad y en la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones a desarrollar en los municipios, ha elaborado en colaboración con el Grupo de Género de Sierra Mágina, el I Plan de Igualdad para la comarca de Sierra Mágina que pretende ser una herramienta útil y eficaz para los Ayuntamientos en la labor de equiparar las oportunidades de hombres y de mujeres para el acceso a la participación en todas las esferas de la vida.

Es necesaria la implementación del I Plan de Igualdad para la comarca de Sierra Mágina por los siguientes motivos:

#### **De tipo legal y normativo:**

- *Dar cumplimiento a la normativa internacional: «Las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por España».*

- *Dar cumplimiento al principio de igualdad de trato definido por el Consejo de la Unión Europea como la «ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.*

- *Dar cumplimiento a los diferentes tratados de la UE.*

- *Dar cumplimiento al art. 14 de la Constitución Española «Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo...»*

- *Dar cumplimiento al Estatuto de Autonomía de Andalucía que recoge en su art. 1.2 los principios de libertad, igualdad y justicia para todos los andaluces y andaluzas. Del mismo modo que el artículo 12.2 especifica que la Comunidad Autónoma propiciará la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Andalucía.*

#### **De tipo socio-económico y cultural**

- *Las mujeres, siendo el 50% de la población, no se encuentran representadas en ese mismo porcentaje en los espacios públicos (ámbito laboral, ámbito político, ámbito cultural...)*

- *Las mujeres son todavía las únicas responsables de la realización de las tareas domésticas y de la atención y cuidado de las personas dependientes lo que les*

*impide disponer de las mismas oportunidades que los hombres para la participación en otros ámbitos (formativo, laboral, político, cultural, de ocio...).*

- *Es necesario prevenir y tratar la violencia doméstica.*
- *Es necesario fomentar el establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar.*

- *Existe una importante segregación en el mundo laboral.*
- *Faltan medidas de sensibilización para un reparto equitativo de responsabilidades.*
- *Faltan medidas de sensibilización para una educación de niños y de niñas en igualdad.*
- *Las mujeres no disponen de los mismos tiempos y espacios que los hombres.*

*Por todo ello el Ayuntamiento Pleno acuerda:*

*1º Adoptar el I Plan de Igualdad para la Comarca de Sierra Mágina como un instrumento para la implantación progresiva de las medidas necesarias para remover los obstáculos que impiden la participación en igualdad de hombres y de mujeres a través de las diferentes áreas de actuación del ayuntamiento:*

- *Cultura y deportes*
- *Economía y hacienda*
- *Educación*
- *Formación, promoción económica y empleo*
- *Sanidad.*
- *Servicios sociales*
- *Urbanismo y medioambiente*
- *Igualdad de oportunidades*

*2º Desarrollar las estrategias necesarias para introducir la perspectiva de género en el funcionamiento del propio Ayuntamiento.*

*3º Adoptar progresivamente las medidas presupuestarias necesarias para la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades.*

*4º Propiciar la coordinación entre las diferentes concejalías a favor de la adopción de medidas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

*5º Nombrar una comisión de seguimiento y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad.*

- **Taller sobre asociacionismo** realizado en Cambil el día 24 de noviembre de 2003. El taller se realiza a petición de la Asociación de Mujeres 1º de Marzo de Cambil; el

hecho que motiva esta demanda es la renovación de la Junta directiva de la Asociación, la cual necesita formación a cerca de cómo gestionar una asociación; asisten las 4 personas que forman la Junta Directiva y los temas que se tratan son: los trámites administrativos y cómo gestionar una asociación y se entabla un debate sobre hacia dónde va el asociacionismo.

- **Taller sobre asociacionismo** realizado en Cambil el día 25 de noviembre de 2003 dirigido a la recientemente creada *Asociación para la Promoción de las Mujeres Gitanas Anakerar* de Cambil. En esta ocasión el taller se orienta no sólo hacia los trámites administrativos y las formas de gestión sino que además se incide en el tema de las posibles fuentes de financiación y la importancia de la participación. A este taller asisten 9 mujeres de la Asociación *Anakerar*.

#### 4.2. Difusión

En una primera fase, durante el período de 2002, las medidas de difusión se centraron en lo que en ese momento se constituía como lo más prioritario: la difusión del Curso de Postgrado. Dado que los recursos económicos con los que contábamos eran escasos, dicha divulgación consistió en la realización de carteles informativos (se adjuntan como anexo) sobre el Master en Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad. Valga también como difusión la exposición de las bases para la selección del alumnado en los ayuntamientos y oficinas del INEM de la comarca.

Para dar la adecuada difusión del proyecto así como de las diferentes actuaciones que se llevan a cabo, de tal manera que estas sean conocidas por todas las personas potenciales beneficiarias del proyecto y de que se conozca la procedencia de los fondos y las entidades cofinanciadoras, durante el período del 1 de enero al 30 de abril de 2003 se realizaron diferentes productos publicitarios y diferentes actos de difusión:

##### a) Material divulgativo:

(Del 15 de mayo de 2002 al 30 de abril de 2003)

- **Cartel divulgativo del Máster.**
- **Carteles divulgativos del proyecto** en los que se recogen los logotipos del Fondo Social Europeo, Iniciativa Comunitaria Equal, como financiadores del proyecto; Universidad Jaime I como entidad representante; Universidad de Jaén como miembro de la red Interuniversitaria y A.D.R. Sierra Mágina como entidad cofinanciadora y núcleo duro de la AT además del logotipo del Proyecto Mass-Mediación.

- **Trípticos divulgativos del Proyecto** en los que se recogen todos los logotipos que aparecen en el cartel amén de los correspondientes a las entidades socias de la Red

Aldaba. En el tríptico se recogen los objetivos del proyecto, las personas y entidades beneficiarias y las estrategias a seguir para la consecución de los objetivos.

- **Banderola para los actos públicos** con el nombre del proyecto y los logotipos correspondientes. Se ha realizado de tal manera que se puede modificar el texto relativo al nombre de la actuación y al lugar y fecha de la misma, según el acto en el que se utilice.

- **Trípticos divulgativos de las diferentes actuaciones realizadas:** Jornadas *Mágina por la Igualdad*; Jornadas Empresariales *Mejora de la calidad a través de medidas de igualdad de oportunidades*; Jornadas para las Corporaciones Locales *Incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en las corporaciones municipales*. En los trípticos aparecen los logotipos reglamentarios además del de las Universidades Jaume I y la de Jaén. Los trípticos recogen los objetivos de la actuación así como el programa de actividades.

(Del 1 de abril al 31 de agosto de 2003):

- **Pegatinas y Trípticos divulgativos** de las diferentes actuaciones realizadas: Jornadas *El Desarrollo rural de Mágina en femenino*. Los trípticos recogen los objetivos de la actuación así como el programa de actividades y los logotipos reglamentarios.

(Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2003)

- **Trípticos divulgativos** de las diferentes actuaciones realizadas: Jornadas *Incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en las políticas municipales*. Los trípticos recogen los objetivos de la actuación así como el programa de actividades y los logotipos reglamentarios.

- **Invitación a la Presentación de la AIMPEI** y I Plan de Igualdad de Oportunidades para la comarca de Sierra Mágina (2003 – 2007).

- **Díptico divulgativo del Plan de Igualdad** para la comarca de Sierra Mágina (Del 1 de enero al 30 de junio de 2004)

- **Trípticos divulgativos** de las diferentes actuaciones realizadas: Jornadas *El reto del asociacionismo femenino*; Jornadas *para la integración social de las mujeres gitanas*; *Exposición Mujeres creadoras de Mágina*; *Itinerario de alfabetización digital*. Los trípticos recogen los objetivos de la actuación así como el programa de actividades y los logotipos reglamentarios.

- **Cartel divulgativo** de la exposición *Mujeres creadoras de Mágina* en el que se recoge el tema de la exposición y los logotipos reglamentarios.

#### b) Acciones de difusión

- **Presentación del Proyecto Equal Mass-Mediación al territorio** y a los mass-



media. La presentación del proyecto tuvo lugar en Bedmar el día 19 de febrero de 2003. A la presentación fueron invitados: El Jefe de Área de Iniciativas Comunitarias de la UAFSE, todas las entidades socias de la Red Aldaba, un representante de la Universidad de Jaén, una representante del Instituto Andaluz de la Mujer y la alcaldesa del ayuntamiento de Bedmar – Garcéz que junto al presidente de la A.D.R. Sierra Mágina participaron en la mesa de inauguración o en las intervenciones posteriores. Fueron invitadas a las jornadas todas las personas que forman parte del tejido socio – económico de la comarca. Asistieron un total de 120 personas representantes de asociaciones de mujeres, empresariado, sindicatos, ayuntamientos, cajas de ahorro, asociaciones juveniles, delegaciones de la Junta de Andalucía, prensa de ámbito provincial y comarcal y TV de ámbito provincial.

De todas las actuaciones realizadas se ha dado cuenta a la prensa escrita de ámbito provincial y comarcal así como a las radios locales y comarcales, en un primer momento anunciado la realización y posteriormente informando de los resultados, esta práctica se ha llevado a cabo a lo largo de la ejecución de todo el proyecto.

## **5. AMPLIACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD: ADQUISICIÓN DE EQUIPAMIENTOS Y APOYO A LA INVERSIÓN DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.**

### **5.1. Apoyo a la inversión a la sociedad de la información.**

El 19 de marzo de 2003 la A.D.R. Sierra Mágina, en el marco del Proyecto Equal Mass-Mediación publica las Bases de la convocatoria para la dotación de equipos informáticos a las asociaciones de mujeres de la comarca de Sierra Mágina.

El objetivo de la convocatoria era potenciar la capacidad de las asociaciones de mujeres para promover eficazmente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres fomentando el intercambio y el establecimiento de redes virtuales como miembros de la Agrupación Territorial del Proyecto Equal Mass-Mediación. La finalidad es dotar a las Asociaciones de Mujeres, como miembros de la AT, de equipos informáticos y de conexión a la red telefónica par fomentar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

El número de proyectos a aprobar por cuestiones presupuestarias era de cinco (no obstante, posteriormente la ADR Sierra Mágina hizo las gestiones necesarias para poder dotar de equipos a todas las asociaciones que lo solicitaron). Para optar a los equipo informático, que fueron adquiridos por la A.D.R. Sierra Mágina con cargo a la partida FEDER del proyecto, las Asociaciones debían presentar además de la solicitud, un proyecto en el que se debía incluir el currículo de la asociación y especificarse los objetivos y finalidad

para la que se solicitaba el equipo informático, las actuaciones que se pretenden desarrollar y las medidas o actuaciones complementarias a poner en marcha para garantizar su utilización por parte de las socias.

El 30 de mayo finalizó el plazo para la recepción de proyectos y solicitudes; se recibieron 10 solicitudes y el día 16 de julio se constituye la Comisión de Evaluación procediéndose a la valoración de los proyectos presentados; en la valoración se tiene en cuenta la adecuación del proyecto presentado a la finalidad y objetivos de la convocatoria, la trayectoria de la asociación en la realización de actuaciones locales y comarcales que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el tipo de medidas previstas para garantizar el uso de equipo informático por parte de las socias. Una vez realizada la valoración se formula propuesta de resolución según consta en el Acta levantada al efecto y que obra en el expediente.

Vista la propuesta de la Comisión de Evaluación constituida al efecto, el presidente de la misma resuelve el 22 de julio conceder los equipos informáticos a las siguientes asociaciones: Asamblea de Mujeres Huelma – Solera de Huelma; Asociación de Mujeres Nacibel de Bélmez de la Moraleda; Asociación de Mujeres Fontgrande de Bedmar; Asociación de Mujeres 1º de Marzo de Cambil y Asociación de Mujeres 21 de Marzo de La Guardia. Como ya se ha comentado en párrafos anteriores, la ADR sierra Mágina viendo el interés de todas las asociaciones por informatizarse consiguió los recursos para donar 5 equipos más a las asociaciones que, en un principio no habían sido seleccionadas: A.M. Campoarenas de Campillo de Arenas; A.M. Fuente Mayor de Torres; A.M. La Pontana de Albalchez; A.M. Larvaham de Larva y A.M La Serranilla de Mancha Real.

### PROYECTO TRANSNACIONAL

- **Participación de la AT de Andalucía en el Encuentro Transnacional** celebrado en Viena en diciembre de 2002.

- **Participación en el Intercambio Transnacional** de Agentes de mediación en Viena (Austria). Estas jornadas tenían como finalidad el realizar un intercambio de experiencias en relación al Proyecto Equal desarrollado en ambos países por cada una de las entidades socias. Los puntos que se trataron fueron: presentación de *Fempowerment* y encuentro con las participantes beneficiarias de un curso de dicha entidad.

Por otro lado, se expusieron las distintas experiencias llevadas a cabo en cada país en relación con el *empoderamiento* y el *mainstreaming* de género. De parte de las visitantes españolas se presentaron las AIMPEI. Por último, se realizó una visita a «Ayuda para el SIDA Viena».

• **Intercambio transnacional en Sierra Mágina.** *El intercambio transnacional realizado entre abzwien Equal fempowerment (Austria) y Red Aldaba (España) durante los días 4, 5 y 6 de febrero fue organizado conjuntamente por la Universida Jaume I de Castellón y la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina. Se trata de una actuación no prevista inicialmente en el proyecto territorial de de la ADR Sierra Mágina (Andalucía), pero que consideramos podía ser una experiencia útil tanto para las socias austriacas como para las mujeres de la AT de Sierra Mágina. El día 4 tuvo lugar el intercambio en Castellón mientras que los días 5 y 6 las actuaciones se desarrollaron en Sierra Mágina. En el intercambio participaron 9 formadoras austriacas y 4 técnicas del proyecto Equal Mass-Mediación así como el gerente y el presidente de la ADR Sierra Mágina y mujeres empresarias de la comarca. El primer día tuvo lugar una reunión de trabajo en la que José Román Montes, presidente de la ADR hizo una exposición sobre las políticas de igualdad llevadas a cabo desde la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, la metodología de trabajo y los instrumentos para la trasferibilidad de la perspectiva de género a las políticas locales. Tras esta exposición se dio paso al taller La coeducación en el sistema educativo de España dirigido por Carmen Rueda, profesora de Didáctica de las Ciencias de la Universidad de Jáen y experta en género y coeducación. Seguidamente se realizó una visita a una almazara de aceite ecológico en Cambil donde se realizó una demostración del proceso de elaboración del aceite de oliva virgen extra ecológico. El segundo día estuvo dedicado a realizar visitas de estudio 3 empresas de mujeres de Sierra Mágina surgidas a través de proyectos europeos de empleo gestionados por la ADR Sierra Mágina.*

### ACCIÓN 3

• **Participación en junto con la UJI, como entidad representante, en el I Seminario Equal de Igualdad de Oportunidades** realizado en Cáceres durante los día 11 y 12 de febrero de 2004. La participación estuvo basada en la asistencia a todas las actividades programadas, la participación en el taller 5: *Modelos de trasferibilidad a las políticas locales* y la aportación de materiales de la AT al «espacio poster». El trabajo posterior consistió en la transferencia de la información recavada en dicho seminario al resto de los miembros de la Red Aldaba.

• **Participación en el II Seminario de Integración Conocer la mediación: una herramienta para la igualdad y el empleo.** Castellón el 29 de septiembre de 2004.

### PRODUCTOS Y RESULTADOS:

El trabajo que se ha venido realizando durante el desarrollo del proyecto y que se ha centrado principalmente en indagación, dinamización y sensibilización ha dado como resultado la elaboración y creación de diversos productos y servicios, entre otros

- Creación de una red territorial para la implementación del mainstreaming de género y desarrollo de políticas locales y comarcales dirigidas al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Creación de una Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad.
- Creación de un servicio de orientación y asesoramiento en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Creación de servicio de acompañamiento a mujeres empresarias para la introducción de las TIC en sus empresas y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Creación del grupo de Indagación de las necesidades de las mujeres de etnia gitana.
- Consolidación del Grupo de Género.
- Los resultados y productos que se han realizado a través de éstos servicios han sido:
  - I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Mágina.
  - Guía para la Indagación desde la Perspectiva de Género.
  - Documento de Indagación sobre la realidad de las mujeres en la Industria agroalimentaria de Sierra Mágina.
  - Documento sobre el lenguaje no sexista dirigido a los medios de comunicación
  - Guía de reducción de residuos «Mágina Recicla».
  - Indagación sobre «El mercado laboral de la comarca de Sierra Mágina desde la perspectiva de género».
  - Guía de «Recursos de la comarca de Sierra Mágina»
  - Apertura de una Escuela de Personas Adultas.
  - 1 Asociación de Mujeres de etnia Gitana «Asociación para la promoción de las mujeres gitanas Anakerar».
  - Dotación de equipos informáticos a 10 Asociaciones de Mujeres.
  - Además de los diferentes cursos, talleres y jornadas que se han organizado a lo largo de todo el proyecto.

**Oliva López Navamuel**

## MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DE MADRID

### 2.2 Estructuras y sistemas Activación y desarrollo de las Agrupaciones Territoriales como estructuras de servicios integrados: creación de redes y creación de la AIMPEI

#### Año 2002

- Diseño y conformación de la Red Intra-territorial mediante:
  - Presentación del proyecto a través de documentación escrita y de entrevistas personales con las personas responsables de los distintos agentes económicos y sociales de la zona.
  - Establecimiento de convenios de colaboración y/o cofinanciación con entidades públicas y privadas: Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y El Corte Inglés.
- Diseño y conformación de la Red Inter-universitaria a través de:
  - Establecimiento de contactos con la Universidad Complutense de Madrid (Facultades de Psicología, Filosofía, Sociología...) para obtener la acreditación y el reconocimiento del título y la participación de profesorado en el master.
  - Concreción del compromiso de una Facultad y departamento determinado y de un responsable académico con capacidad para activar las gestiones internas necesarias para la firma del convenio interuniversitario.
  - Selección del profesorado que participa en la docencia de los módulos asignados en el curso de postgrado, en función de su especialidad y campo de conocimientos.
  - Colaboración en la preparación y diseño del programa de formación interna a través de la participación en jornadas de adecuación metodológica, con transferencia de buenas prácticas aportadas desde la experiencia de cada socio de la Red a la organización, etc.

- Definición y ajuste de los perfiles profesionales de las personas que integran los nudos de la Agrupación Territorial:
  - Evaluación interna de las necesidades, los perfiles profesionales y los tiempos a cubrir en función de las metas y objetivos del proyecto.
- Selección de las/os profesionales que integran la AT mediante distintos procedimientos establecidos por la comisión evaluadora del proyecto y por acuerdo adoptado en la Junta Directiva de la entidad:
  - Designación de la persona que representa a la entidad en el Comité de Pilotaje
  - Apertura de un proceso interno para la selección de la coordinadora del proyecto, cumpliendo las características de publicidad y libre concurrencia, y posterior designación y contratación de la misma.
  - Apertura de un proceso de selección de un administrativo/a a través de la publicación de anuncios, la búsqueda en bolsas de empleo, etc. Posterior selección por medio de ajuste curricular y entrevista personal. Contratación de la persona seleccionada.
- Apertura del proceso de selección y selección de las/os beneficiarias/os de la Formación postgrado.
  - Definición del proceso de selección y baremos.
  - Publicidad del curso de postgrado mediante carteles (en distintas facultades e instituciones) y presencia en la WEB de la Universidad Complutense.
  - Selección de las/os beneficiarias/os de la formación según ajuste curricular a los baremos publicados.
  - Gestión del proceso de matriculación en coordinación con la UT y la Universidad Complutense de Madrid.
- Participación en las tareas generales activadas por la Unidad Técnica del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje:
  - participación transnacional
  - participación en los programas de adecuación metodológica y de formación y transferencia de buenas prácticas, a nivel interno
  - participación en las reuniones del Comité de Pilotaje

- participación en la creación de materiales de difusión pluri-regional
- participación en la presentación a los Mass-media estatales del proyecto
- Búsqueda de fuentes de financiación
  - Apertura de una cuenta de crédito entidad bancaria Caja Madrid

### Año 2003

- Diseño y conformación de la Red Intra-territorial mediante:
  - Presentación del proyecto a través de documentación escrita y de entrevistas personales con las personas responsables de los distintos agentes económicos y sociales de la zona. Seguimiento de las gestiones iniciadas (enero-diciembre).
    - Ayuntamientos de Alcobendas, Madrid, Coslada, Arganda, Móstoles, Getafe, Alcorcón y San Fernando de Henares.
    - Activación de las redes de colaboración informal con instituciones y entidades a través del envío general del material de difusión y presentación del proyecto.
    - Confección y ampliación de la base de datos territorial
    - Coordinación e implicación en el trabajo en red con las entidades colaboradoras de la AT, favoreciendo la transferencia de información y buenas prácticas, productos y resultados, a través de la participación en actividades conjuntas entre cada entidad colaboradora y la AT (reuniones de trabajo, intercambio de material, etc.)
    - Activación de las redes de colaboración informal con instituciones y entidades: ampliación de la base de datos territorial
    - Coordinación e implicación en el trabajo en red con las entidades colaboradoras de la AT (Ayuntamiento de Fuenlabrada y El Corte Inglés) favoreciendo la transferencia de información y buenas prácticas, productos y resultados, a través de la participación en actividades conjuntas entre cada entidad colaboradora y la AT (reuniones de trabajo, intercambio de material, etc.)

- Participación en las tareas generales activadas por la Unidad Técnica del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje:
  - participación en los programas de adecuación metodológica y de formación y transferencia de buenas prácticas, a nivel interno: 19-20 de febrero de 2003 en Sierra Mágina
  - participación en las reuniones del Comité de Pilotaje: 19-20 de febrero de 2003 en Sierra Mágina
  - participación en la creación de materiales de difusión pluri-regional
  - participación en la presentación a los Mass-media del proyecto
  - participación en la reunión del Comité de Pilotaje del 23 de mayo de 2003 en Castellón
  - participación en las tareas de evaluación general del proyecto, evaluación de la formación, y continuidad del master
  - participación en las Jornadas organizadas en Asturias el 23 y 24 de julio de 2003
  - participación en la reunión del Comité de Pilotaje: 23 y 24 de julio de 2003
  - participación en la presentación a los mass-media del proyecto
  - participación en las Jornadas organizadas en Ceuta el 29 y 30 de octubre de 2003
  - participación en la reunión del Comité de Pilotaje: 29 y 30 de octubre de 2003
  - participación en la elaboración de materiales para las publicaciones comunes del proyecto
  - participación en la reunión del Comité de Pilotaje en Extremadura el 18 de diciembre de 2003.
- Participación en el proceso de la formación especializada de postgrado:
  - Finalización del proceso de matriculación de las beneficiarias de la formación, en coordinación con la UT y la Universidad Complutense de Madrid Activación, tutoría y evaluación de los módulos on-line asignados
  - Preparación de la participación docente de la AT en los módulos presenciales del Master



- Participación docente de las profesionales de la AT en los módulos presenciales del Master
- Seguimiento y evaluación del alumnado participante en el proceso de formación (por línea, presencial y prácticas).
- Trabajo de preparación y planificación de la continuidad del master, desarrollado en encuentros y reuniones periódicas de la Red Aldaba, y en diversas reuniones con el responsable académico de la UCM.
- Preparación y planificación de la continuidad del master y gestiones para la búsqueda de un nuevo responsable académico de la UCM.
- Sucesivos ajustes en el equipo de trabajo de la AT:
  - Diversos procesos de selección de personal administrativo
- Búsqueda de fuentes de financiación
  - Solicitud de subvenciones a entidades en convocatorias de ayudas a proyectos de carácter social (Caja Madrid, Dirección General de la Mujer, La Caixa)
  - Presentación de una propuesta de acción a desarrollar en el marco del proyecto Equal Mass-Mediación a la Obra Social de Caja Madrid
  - Elaboración de una propuesta de investigación a desarrollar en el marco del proyecto Equal en El Corte Inglés.
  - Elaboración de un proyecto de investigación acción participativa para la Obra Social de Caja Madrid.
  - Presentación de una propuesta de investigación, a desarrollar en el marco del proyecto Equal Mass-Mediación, para El Corte Inglés.
  - Adaptación y presentación a Obra Social Caja Madrid de un proyecto de investigación-acción- participativa dirigido a mujeres inmigrantes
  - Reanudación de la cuenta de crédito solicitada a la entidad bancaria Caja Madrid
  - Presentación de una propuesta de acción al área de Promoción del Empleo y la Igualdad del Ayuntamiento de Madrid
  - Presentación de la entidad y del proyecto a Ibercaja
  - Firma de un contrato menor de CEPYP-UNO con el Ayuntamiento de Madrid para la elaboración de una guía metodológica con enfoque de género dirigida a profesionales

- Búsqueda de información relativa al reconocimiento y/o homologación del nuevo perfil profesional
- Participación de Lydia Gómez Valverde, como representante del Proyecto Mass-Mediación, en dos sesiones de trabajo internacionales (Roma y Bruselas) que convoca el Fondo Social Europeo con el fin de reunir a los mejores proyectos europeos seleccionados en el eje de igualdad de oportunidades. Preparación de materiales para la asistencia a las reuniones, elaboración de informes y estudios sobre los resultados. (Acción 3)
- Organización de la AMPEI
  - Comienzo del proceso de selección de las agentes mediadoras que integrarán la AIMPEI de la Comunidad de Madrid. (septiembre)
  - Finalización del proceso de selección de las agentes mediadoras que integrarán la AIMPEI de la Comunidad de Madrid. Contratación (noviembre)
- Activación de la AIMPEI
  - Organización y puesta en marcha
  - Establecimiento de las vías de coordinación y acción conjunta con la AT.
  - Estudio de la documentación y materiales disponibles en la AT
  - Presentación y trasvase de la información relativa a la indagación territorial realizada en Fuenlabrada.
  - Participación de las agentes mediadoras en las Jornadas de Adecuación Metodológica realizadas en Villafamés (Castellón)
  - Reconocimiento y presentación de la AIMPEI en el territorio: reuniones con la gerencia de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada, conocimiento de las instituciones, tejido asociativo, etc.
  - Asistencia y participación de las agentes mediadoras en la mesa redonda: «Prevención de la violencia hacia las mujeres», que tuvo lugar en la Casa de la Mujer de Fuenlabrada enmarcada en las IX Jornadas de Prevención sobre la Violencia de Género.
  - Participación de las agentes mediadoras en las actividades transnacionales realizadas en Viena para el intercambio y transferencia de buenas prácticas.
  - Estudio e investigación en fuentes secundarias a través de la documentación recabada por la AT.

- Indagación de campo (fuentes primarias) en el territorio.
- Establecimiento de un marco estratégico de actuación (indagación-mediación) singular adaptada a las especificidades del territorio y a las instituciones interlocutoras de la zona de intervención. Diseño de un plan de intervención territorial Fuenlabrada.
- Elaboración de propuestas para la coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI
- Contratación de una experta para realizar tareas de tutoría, supervisión y acompañamiento especializado a las agentes mediadoras en el desarrollo de las actuaciones programadas por la AIMPEI (Talleres de Género y Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo).
- Planificación: elaboración de un cronograma de todas las acciones programadas por la AIMPEI desde noviembre de 2003 hasta mayo de 2004. Desarrollo del Plan de Actuación Territorial en Fuenlabrada y presentación de éste a la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada.
- Búsqueda de información y documentación acerca de la herramienta metodológica GIAT y de otras experiencias en las que se ha implementado.
- Elaboración del programa para el desarrollo del Grupo de Indagación, Trabajo y Análisis (GIAT) de personal técnico y mujeres desempleadas en Fuenlabrada.
- Búsqueda de información de información y documentación para la realización de un Taller de Género para el personal técnico de las diferentes áreas de la Fundación por el Empleo (empleo, formación y autoempleo).
- Elaboración del programa para el desarrollo de un Taller de Género de Fuenlabrada.
- Realización de 2 sesiones formativas (1er. Taller de Género) para el personal técnico de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada (diciembre).
- Evaluación del Taller de Género llevado a cabo.
- Preparación de materiales de difusión de la AIMPEI
- Ajustes en el equipo de trabajo (personal administrativo) de la AT (diciembre)

## Año 2004

- Búsqueda de fuentes de financiación:
  - Ampliación de la cuenta de crédito solicitada a la entidad bancaria Caja Madrid
- Activación de la AIMPEI
  - Realización del 2º Taller de Género en Fuenlabrada (8 y 9 de enero de 2004), con el objetivo de sensibilizar respecto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a los técnicos/as de formación y de empleo de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada e incentivarles para la posterior participación en el GIAT.
  - Evaluación de los dos Talleres de Género realizados en diciembre de 2003 y enero de 2004 a través de un documento de información informada que valora y recoge el proceso realizado y facilita la posterior selección del personal técnico que participa en el GIAT.
  - Desarrollo del Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo GIAT Fuenlabrada 2004, desde el 21 de enero hasta el 14 de abril, realizado en la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y compuesto por 15 participantes (5 profesionales del equipo técnico de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y 10 mujeres desempleadas usuarias de la propia Fundación por el Empleo de Fuenlabrada). El equipo de coordinación estaba compuesto por las dos agentes mediadoras de la AIMPEI y una profesional experta.
  - Elaboración del documento de información informada relativo al GIAT Fuenlabrada 2004, que recoge los objetivos, temáticas, propuestas y resultados obtenidos en el desarrollo del Grupo de Trabajo (abril-junio 2004)
  - Elaboración del documento Guía metodológica GIAT Fuenlabrada 2004, que recoge el proceso desarrollado, los métodos y aplicaciones puestos en marcha en el grupo (abril-junio 2004)
  - Elaboración del documento de información informada Evaluación GIAT Fuenlabrada 2004 que recoge la valoración cualitativa y cuantitativa del proceso realizado, y plantea las conclusiones derivadas del trabajo del grupo. (abril-junio 2004)
  - Diseño y elaboración de los materiales de difusión de la AIMPEI (folleto

divulgativo y tarjetas) durante enero y febrero de 2004, así como de las estrategias de presentación y diseminación de las actividades de la AIMPEI (notas de prensa, difusión en la WEB del proyecto, etc)

- Diseño y elaboración del Cuaderno de Ecología Casera como actuación de la línea horizontal de medio ambiente, que recoge información útil para la gestión y reciclaje de residuos domésticos y su reparto igualitario entre los/as integrantes de la unidad familiar. Este cuaderno divulgativo ha sido difundido en formato de CDROM en centros escolares de educación secundaria y diversas asociaciones y organizaciones de Fuenlabrada. (abril-junio de 2004)
- Participación de la AIMPEI en el proyecto transnacional: Encuentro realizado el 8 y 9 de marzo de 2004 en Belfast (Irlanda del Norte). Elaboración de un informe del intercambio transnacional.
- Participación en las vías de coordinación y acción conjunta inter-AIMPEI, a través de la comunicación continuada por medio de las TIC y el intercambio y transferencia de documentación, estrategias de intervención, procesos de evaluación, etc. (enero-mayo de 2004)
- Subida sistemática a la WEB de los materiales, informes, etc. susceptibles de interés territorial y/o estatal. (enero-mayo de 2004)
- Activación y afianzamiento de las redes locales, especialmente del municipio de Fuenlabrada (enero-mayo 2004)
- Desarrollo de acciones encaminadas a favorecer la continuidad de la AIMPEI: constitución como asociación, búsqueda de subvenciones, presentación de la AIMPEI en distintas organizaciones, etc. (enero-mayo 2004)
- Colaboración en la organización y difusión de la Jornada Territorial «Mediación para la Igualdad».
- Participación en la Jornada Territorial «Mediación para la Igualdad» realizada el 6 de mayo de 2004 en Fuenlabrada, presentando el trabajo realizado por la AIMPEI y las conclusiones del GIAT.
- Participación en la Clausura del proyecto realizada en el Seminario de Internacional de Integración «La Mediación: un puente para el empleo y el empoderamiento de las mujeres», celebrado el 7 de mayo de 2004 en Madrid.

- Activación de la red intraterritorial:
  - Activación de las redes locales con el fin de establecer compromisos de participación en las actividades de difusión y sensibilización (Jornada Territorial)
- Participación en las tareas generales activadas por la Unidad Técnica del proyecto y coordinadas por la Comisión de Pilotaje:
  - Participación en las reuniones del Comité de Pilotaje realizadas en Vitoria (febrero) y Madrid (mayo).
  - Elaboración y revisión de materiales finalistas para las publicaciones generales del proyecto (enero-junio de 2004):
    - Diversificación, familias y conflictos
    - La herramienta metodológica del grupo de diálogo con mujeres: un dispositivo de empoderamiento
    - Resumen de la indagación realizada en el municipio de Fuenlabrada por Rocío Rodríguez
  - Participación en la organización y desarrollo de la Clausura del proyecto realizada en el Seminario de Internacional de Integración «La Mediación: un puente para el empleo y el empoderamiento de las mujeres», celebrado el 7 de mayo de 2004 en Madrid.

## 2.5 Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado

### Año 2002

- Procesos de evaluación y seguimiento de la AT
  - Seguimiento y Evaluación continua interna (profesionales de la AT y equipo de trabajo voluntario) del desarrollo del proyecto en cada una de sus fases y actuaciones:
    - Apoyo a la gestión de la información para el diseño y conformación de la red intraterritorial y la red interuniversitaria
    - Organización de la AT
    - Selección de alumnado beneficiario del curso de postgrado.

### Año 2003

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

- Proceso de planificación de la indagación previa en el ámbito territorial de intervención de la AIMPEI (municipio de Fuenlabrada) a través de diversas reuniones y contactos con el equipo directivo de la Fundación por el Empleo (enero-abril)
- Publicitación de la apertura del proceso de selección para la adjudicación de la indagación: carteles en Colegio de Sociólogos de Madrid, Fundación por el Empleo de Fuenlabrada (mayo)
- Conclusión del proceso de selección para la contratación de profesionales que realicen la indagación previa en el municipio de Fuenlabrada
- Proceso de planificación de la indagación previa en el ámbito territorial de intervención de la AIMPEI: municipio de Fuenlabrada.
- Puesta en marcha y desarrollo del proceso de indagación e investigación territorial previa (junio-septiembre) por parte de la AT y de los servicios profesionales contratados, con la colaboración y aportación de personal técnico y de medios materiales por parte de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada. (Según convenio de colaboración establecido)
  - Reuniones de coordinación planificación y temporalización de la investigación con el personal técnico y directivo de la Fundación
  - Indagación cuantitativa:
    - Identificación y análisis bibliográfico y documental de fuentes secundarias: recopilación y sistematización de la información y documentación existente en la zona
    - Toma de contacto con las instituciones, asociación y población.
    - Búsqueda informantes clave
    - Diseño y envío de fichas
  - Indagación cualitativa:
    - Preparación de los grupos de discusión con colectivos representativos
    - Preparación de entrevistas en profundidad con informantes clave o representantes de interés del municipio
- Finalización del proceso de indagación e investigación territorial previa por parte de la AT y de los servicios profesionales contratados, con la colaboración y aportación

de personal técnico y de medios materiales por parte de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada. Presentación del informe final producto de la indagación.

- Procesos de evaluación y seguimiento de la AT
  - Seguimiento y Evaluación continua interna (profesionales de la AT y equipo de trabajo voluntario) del desarrollo del proyecto en cada una de sus fases y actuaciones:
    - Apoyo a la creación de redes locales y relaciones con la UCM
    - Organización de la AT
    - Planificación y desarrollo del proceso de indagación territorial
    - Participación en el proceso formativo
    - Diseño de materiales de difusión y relativos a las acciones de sensibilización, orientación y asesoramiento realizadas.
    - Activación de la AIMPEI (octubre-diciembre)
  - Evaluación continua conjunta, interna y externa (expertos/as: responsable académico, profesionales contratadas, socios de la red intraterritorial y plurirregional), del proyecto en sus distintas fases y actuaciones:
    - Creación de la red interuniversitaria
    - Participación en el proceso formativo
    - Planificación y desarrollo del proceso de indagación territorial
  - Sistematización de los procesos de evaluación de la AT y creación de materiales relativos a las acciones de investigación, sensibilización, difusión y transferencia de buenas prácticas desarrolladas por la AT.
    - Elaboración de un informe inicial que evalúa desde una perspectiva de género las acciones de orientación y asesoramiento familiar realizadas por CEPYP-UNO en la Mancomunidad de Municipios Las Vegas
    - Desarrollo de una herramienta metodológica «Dispositivo del grupo de Diálogo con mujeres» elaborada por los profesionales de la entidad sobre el trabajo realizado en un grupo de diálogo con mujeres de zona rural, para su transferencia y difusión como herramienta metodológica a las entidades de la Red Aldaba y a las beneficiarias del proyecto.



**Año 2004**

- Procesos de evaluación y seguimiento de la AT
  - Seguimiento y Evaluación continua interna (profesionales de la AT y equipo de trabajo voluntario) del desarrollo del proyecto en cada una de sus fases y actuaciones:
    - Coordinación y acompañamiento de las diferentes actuaciones de la AIMPEI (enero-junio)
    - Diseño, organización y difusión de la Jornada Territorial (mayo)
  - Evaluación continua conjunta, interna y externa (expertos/as: profesional contratada, socios de la red intraterritorial y plurirregional), del proyecto en sus distintas fases y actuaciones correspondientes a este periodo de activación de la AIMPEI.
  - Transferencia de información y buenas prácticas

### **3.1 Servicios a beneficiarios/as y a personas dependientes: medidas complementarias de servicios de cuidados y conciliación de vida familiar**

**Año 2003**

- Indagación y propuesta de aplicación de medidas de servicios complementarios que faciliten la promoción y la participación de las personas beneficiarias de la intervención de la AIMPEI y del personal de la AT con cargas familiares.

**Año 2004**

- Aplicación de las medidas de acompañamiento a beneficiarias del proyecto Mass-Mediación: mujeres desempleadas participantes en el GIAT y equipo de trabajo de la AT con cargas familiares (enero-junio de 2004)

### **3.3 Medidas de sensibilización y difusión territorial de las actuaciones.**

**Año 2002**

- Presentación del Proyecto a los *Mass-Media* del territorio.
  - Creación de una agenda de medios de comunicación territorial

**Año 2003**

- Preparación de los materiales de difusión Territoriales:
  - Folleto explicativo, banderola, carpetas, etc.

- Diseño y evaluación de la WEB territorial
- Preparación de los materiales Territoriales para la subir a la WEB del proyecto
- Presentación y difusión del proyecto en los medios de comunicación:
  - Envío de comunicados de prensa a los medios de comunicación locales
  - Preparación de la presentación pública del proyecto en la Universidad
  - Implicación de las entidades socias de la red territorial en el proceso de difusión del proyecto
  - Envío del material de difusión realizado a distintas organizaciones y entidades del territorio, medios de comunicación, etc.
- Realización de acciones de sensibilización y difusión de la metodología de la escucha activa desde la perspectiva de género:
  - Conferencia dirigida a técnicas/os y profesionales de Servicios Sociales, Servicios específicos de Atención a la Mujer, etc. y a estudiantes, licenciadas/os con interés por el campo de la acción social: «Escuchar y atender el malestar de las mujeres» (17 de marzo).
  - Realización de un grupo de diálogo con mujeres de zonas rurales
  - Desarrollo de una herramienta metodológica «Dispositivo del grupo de Diálogo con mujeres» elaborada por los profesionales de la entidad sobre el trabajo realizado en un grupo de diálogo con mujeres de zona rural, para su transferencia y difusión como herramienta metodológica a las entidades de la Red Aldaba y a las beneficiarias del proyecto.
  - Preparación, difusión y realización de las I Jornadas de Sensibilización y Formación en igualdad y género para profesionales del campo de la acción social (26,27 y 28 de noviembre)
- Preparación y edición de los materiales de difusión Territoriales:
  - Publicación de la WEB territorial
- Presentación y difusión del proyecto en los medios de comunicación:
  - Envío de comunicados de prensa a los medios de comunicación locales
  - Implicación de las entidades socias de la red territorial en el proceso de difusión del proyecto
  - Elaboración del dossier de prensa territorial

**Año 2004**

- Preparación, coordinación y evaluación de los materiales territoriales para subir a la WEB del proyecto (enero-mayo 2004)
- Diseño, organización, difusión y realización de la Jornada Territorial «Mediación para la Igualdad» realizada el 6 de mayo de 2004 en Fuenlabrada con el objetivo de presentar el proyecto Mass-Mediación en la Comunidad de Madrid, difundir el trabajo realizado por la AIMPEI, trasvasar las conclusiones del GIAT y desarrollar una acción de sensibilización en el ámbito de la igualdad de oportunidades en el municipio de Fuenlabrada.
- Participación en la organización y difusión de la Clausura del proyecto realizada en el Seminario de Internacional de Integración «La Mediación: un puente para el empleo y el empoderamiento de las mujeres», celebrado el 7 de mayo de 2004 en Madrid.

***5.3 Ampliación de la elegibilidad: adquisición de equipamientos y apoyo a la inversión de la sociedad de la información.*****Año 2002**

- Adecuación del sistema informático de la Red:
  - Adquisición y adaptación de hardware, software y sistemas comunes
  - Diseño de la WEB territorial
- Mejora de la infraestructura de comunicaciones:
  - Instalación línea ADSL, alta línea adicional, adquisición fax, terminales.

**Año 2004**

Adquisición de hardware (disco extraíble)

**Beatriz Molina Gabriel y Galán**

## MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL AÑO 2003 POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DEL PAÍS VASCO

### Objetivo

Formar a las entidades socias y a las personas beneficiarias del proyecto Equal Mass Mediación en igualdad de oportunidades e inserción socio-laboral.

### Actividades

1. Curso sobre la Ley Orgánica 1571999 del 13 de Diciembre del Protección de Datos de carácter personal.

2. Curso sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en los procesos de inserción socio-laboral.

3. Seminario sobre la realización de Entrevistas Grupales. Vitoria-Gasteiz en Octubre del 2003. UPV/EHU.

3. *Presentación de la ponencia Políticas Públicas en el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades.*

4. *Elaboración de dossiers informativos y entrega de material formativo necesario.*

5. *Curso de Formación «Programa de actuación en apoyo al empleo y al autoempleo» Noviembre en Vitoria-Gasteiz. Asociación de Jóvenes Empresarios/as de Alava AJEBASK.*

### Objetivos:

- *Detectar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y al desarrollo de la carrera profesional.*

- *Analizar las causas de esta desigualdad.*

### Actividades:

1. Diseñar e Iniciar el Proceso de Investigación en la Cuadrilla de Salvatierra.

### Proyecto de Investigación

#### • Objetivo General

- Identificar los aspectos sensibles a una intervención en mediación social dirigida a mejorar la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral de las **mujeres con edades** comprendidas entre **25 y 39 años** que residen en la Cuadrilla de Salvatierra.

- **Objetivos Específicos**

- Conocer las **necesidades e intereses prácticos** de estas mujeres en la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral: se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su condición (p.e. realización de las tareas y responsabilidades relacionadas con el ámbito doméstico; falta de servicios de guardería; dificultades para acceder a los núcleos urbanos con más recursos, etc.).

- Conocer las **necesidades e intereses estratégicos** de estas mujeres en la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral. Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición (p.e. discriminación para acceder al empleo; contratos temporales; contratos parciales; empleos peor remunerados; trabajo en economía sumergida, etc.).

- Conocer los posibles **obstáculos y resistencias de estas mujeres** para acceder y mantenerse en el mercado laboral (p.e. carencias en su formación; formación no coincidente con las demandas del mercado; autoimagen; etc.).

- Conocer los posibles **obstáculos y resistencias del ámbito empresarial y sindical** para el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo (p.e. estereotipos sobre las mujeres y los hombres; estructura y organización laboral, etc.).

- Conocer los posibles **obstáculos y resistencias desde el ámbito educativo** para el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo (p.e. orientación profesional).

- Conocer los posibles **obstáculos y resistencias de la Administración** para el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo (p.e. falta de recursos sociocomunitarios; falta de políticas de igualdad de oportunidades en empleo, etc.).

- Conocer los posibles **factores favorecedores** de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el empleo, de **las propias mujeres** (p.e. fidelidad en el empleo; capacidad para desempeñar varias tareas de manera simultánea; capacidad para trabajar en equipo; etc.).

- Conocer los posibles **factores favorecedores** de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el empleo, **del ámbito empresarial y sindical** (p.e. predisposición de las empresas a la contratación de mujeres; interés de los sindicatos por aumentar su tasa de sindicalistas; que en su programa político aparezca el desempleo de las mujeres como un tema prioritario; etc.).

- Conocer los posibles **factores favorecedores** de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el empleo, **del ámbito educativo** (p.e. concienciación por el tema entre el profesorado; falta de personas con el perfil profesional que demanda el mercado; etc.).

- Conocer los posibles **factores favorecedores** de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el empleo, del **ámbito de la Administración** (ayudas a las empresas; discriminación positiva hacia empresas que favorecen o priorizan a las mujeres; recursos sociocomunitarios como guarderías, programa de cuidado de personas dependientes; transporte público adecuado a las necesidades de las mujeres, etc.).

- Conocer si los **canales de información** utilizados por las mujeres (formales e informales) son los adecuados para acceder a los recursos de orientación e inserción laboral.

### **Metodología**

1) PRIMERA FASE: Descripción de los componentes socio-estructurales de la Cuadrilla de Salvatierra

- Contexto general, historia y hábitat
- Características de la ciudadanía: número, edad, sexo, tipo de familias, formación...
- Recursos laborales: número y tipo de industria, actividad agrícola-ganadera, servicios
- Realidad económica: tipo de empleo disponible, calidad en el empleo, puestos de trabajo desempeñados por mujeres y hombres, tasa de actividad y porcentaje de paro según sexo, edad y formación

- Reparto del trabajo y las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres: tareas cotidianas, esporádicas y de cuidado de personas dependientes

- Vivienda, condiciones de habitabilidad y desarrollo urbanístico
- Sistema educativo y bibliotecas
- Actividades y oferta recreativa y de tiempo libre
- Servicios públicos de asistencia y bienestar, de salud... para personas edad avanzada
- Transporte
- Relaciones y conflictos entre grupos sociales en la comunidad
- Organizaciones de voluntariado: tipos, extensión, cobertura y participación
- Asociaciones: de mujeres, culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre
- Medios de comunicación: revistas, periódicos, radio y televisión local...

### **Fuentes Informantes**

- Eustat, Inem, Langai, Agencias de Desarrollo, Censos y Registros de la Administración Foral y Local.

- Revisión bibliográfica de investigaciones realizadas sobre la situación socio-económico-demográfica de esta zona.

## 2) SEGUNDA FASE: Diseñar y realizar entrevistas guiadas al objeto de recabar información relevante para diseñar cuestionarios «ad hoc».

Los contenidos de las entrevistas explorarán aspectos relacionados con:

- **Factores facilitadores** de la inserción y permanencia en el empleo de las mujeres:

- Formación, capacitación y experiencia profesional adecuada a la oferta de empleo
- Motivación
- Fuentes de información sobre cursos de formación y acceso al empleo
- Oferta real de empleo
- Flexibilidad de horarios en las organizaciones laborales
- Empleo emergente y oportunidades
- Recursos sociocomunitarios para personas dependientes con horarios flexibles
- Comedores escolares
- Transporte público
- Ayudas económicas a la contratación...

- **Estereotipos de género** del empresariado y del Sector Sindical sobre la inserción, permanencia, promoción y calidad en el empleo de mujeres y hombres y costes:

- En cuanto al desempeño: motivación y compromiso con el trabajo, puntualidad, rapidez en el aprendizaje, adaptabilidad al cambio, concentración, tolerancia a trabajos rutinarios, interés en las relaciones humanas, competitividad...
- En cuanto a la productividad: absentismo laboral, rotación externa, tasa de accidentes laborales...
- En cuanto a puestos de toma de decisiones: tipos de puestos de trabajo y de contratos, ocupaciones típicas de mujeres y hombres; áreas específicas de acceso a puestos de toma de decisiones (recursos humanos y personal), estilo de liderazgo (mujer: centrado en el bienestar, coordinación y clima grupal; hombre: centrado en la tarea, dirección, agresivo, manejo de poder...), motivación, responsabilidades familiares, poder e influencia (mujer: menor influencia y más influenciable que el hombre)...

**Fuentes Informantes**

- Revisión bibliográfica de estudios realizados en el campo de la inserción, promoción , permanencia y calidad en el empleo
- Entrevistas guiadas a informantes claves:
  - Asociaciones de mujeres
  - Asociaciones y Escuela de Padres y Madres
  - Orientadores de Educación Secundaria Obligatoria y profesorado de Formación Profesional
  - Empresariado (sector industria, construcción, servicios, agricultura y ganadería) y Sector Sindical.

**3) TERCERA FASE: Diseño de los cuestionarios, prueba piloto, introducción de modificaciones y recogida de información.**

**Fuentes de información**

- *Muestra de mujeres entre 25 y 39 años*
- *Asociaciones de mujeres*
- *Asociaciones y Escuela de Padres y Madres*
- *Orientadores Educación Secundaria Obligatoria y profesorado Formación Profesional*
- *Empresariado (sector industria, construcción, servicios, agricultura y ganadería) y Sector Sindical.*

**4) CUARTA FASE: Diseño de entrevistas semi-estructuradas y recogida de información**

Los contenidos analizarán en profundidad aspectos relacionados con los factores facilitadores y obstaculizadores, estereotipos de género y soluciones en la inserción, promoción, permanencia y calidad en el empleo.

**Fuentes de información**

- *Asociaciones de mujeres*
- *Asociaciones y Escuela de Padres y Madres*
- *Orientadores Educación Secundaria Obligatoria y profesorado Formación Profesional*
- *Empresariado (sector industria, construcción, servicios, agricultura y ganadería) y Sector Sindical*
- *Administración pública (Cuadrilla de Salvatierra y DFA).*



## Metodología

**Suscripción del Convenio de Colaboración** entre el Instituto Foral de Bienestar Social, Organismo Autónomo adscrito al Departamento de Asuntos Sociales y el Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) para el desarrollo del Proyecto Equal Mass Mediación.

## Objetivos

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

## Actividades

### a.- Difusión y Sensibilización sobre la Igualdad de Oportunidades

- **Difusión del Proyecto Equal a través de la** Jornada de Presentación Pública del Proyecto de Investigación, dirigida a todos los agentes públicos y sociales de la Cuadrilla de Salvatierra.
- Realización del Seminario sobre la Individualización de los Derechos Sociales presentado por Doña Paloma de Villota. Diciembre en Vitoria-Gasteiz.
- Difusión de Buenas Prácticas a las A.T. de la Red Aldaba..**Entrega de la**

### Guía «generando Igualdad»

### b.- Impulso de la AIMPEI

- Reuniones de seguimiento con las alumnas del Master relacionadas con la realización de la formación ON-Line.
- Difusión de Buenas Prácticas: acciones impulsadas por el Instituto Foral de Bienestar Social.
- Participación en la investigación realizada en colaboración con la UPV/EHU.
- Suscripción del Convenio de Colaboración entre el Instituto Foral de Bienestar Social, organismo Autónomo adscrito al Departamento de Asuntos Sociales de la Diputación Foral de Alava y la Asociación Batera-Aukera Berdintasunerako Bitartekitza-Elkartea para el desarrollo del Proyecto Equal Mass Mediación.

## PROGRAMA DE TRABAJO DE LA AIMPEI DE OCTUBRE A DICIEMBRE.

### Introducción

- Marco teórico de la asociación
- Objeto de la asociación

- Cometidos de la asociación en el ámbito de la mediación
- Personas que forman parte de la asociación

### **Objetivos generales y específicos**

**Objetivo general:** Identificar los aspectos sensibles a una intervención en mediación social dirigida a mejorar la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres de la Cuadrilla de Salvatierra

### **Objetivos específicos:**

- Conocer la estructura organizativa de las administraciones locales, de la educación, de las empresas y de las asociaciones
- Descubrir los recursos institucionales, sociales, técnicos y humanos que faciliten la acción de mediación
- Recopilar la información relativa a legislación vigente, buenas prácticas en materia de empleo e igualdad de oportunidades a nivel local, estatal e internacional.
- Definir estrategias de intervención en el ámbito de la administración local, la educación, en las empresas y en el movimiento asociativo

### **Metodología**

1ª Fase: Recopilar la información

- Crear criterios-incorporando la perspectiva de género- en la búsqueda y en la selección de información
- Buscar información relativa a legislación, normativa, planes y actuaciones concretas en el ámbito del empleo y la igualdad de oportunidades
- Sistematizar y clasificar la información de manera clara y efectiva
- Resaltar las oportunidades y las resistencias identificadas en las actuaciones recopiladas en el ámbito del empleo y la igualdad de oportunidades

2ª Fuentes Informantes

- Emakunde
- Boletines BOE, BOPV ...
- Consejería de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### **Productos Resultantes del Trabajo:**

1. Dossier de la documentación recopilada. Estructura del Informe resultante
  - Metodología utilizada (criterios de selección, fuentes utilizadas ...)

- Descripción de la legislación
- Descripción de la normativa
- Descripción de los planes y programas
- Descripción de las actuaciones más relevantes
- Descripción de los factores facilitadores, obstáculos y resistencias descritos

en las actuaciones

- Propuestas para el diseño de programas de intervención en mediación para la igualdad de oportunidad en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres de la Cuadrilla de Salvatierra

- Bibliografía

2. Memoria descriptiva de las actuaciones realizadas encaminadas a establecer los contactos con informantes claves de la Cuadrilla en los cuatro ámbitos: diseño de estrategias y metodología para establecer los contactos, así como información recogida y compromisos establecidos.

3. Diseño para la organización de grupos de discusión en la Cuadrilla de Salvatierra para mejorar la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres de la Cuadrilla de Salvatierra: definir cuántos grupos de discusión, criterios en la organización y selección de las personas que van a participar en los grupos de discusión incorporando la perspectiva de género, definir los objetivos, los contenidos, la metodología, los recursos humanos y materiales, diseñar la evaluación incorporando la perspectiva de género.

### **c.- Red Interuniversitaria**

Reuniones entre el IFBS y la UPV/EHU con objeto de la incorporación de la UPV a la red interuniversitaria del Proyecto Equal Mass Mediación.

**Amparo Maiztegui Alday**

## **MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL AÑO 2003 POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DE CEUTA**

La Agrupación Territorial en Ceuta se pone en marcha en el mes de Octubre de 2002. Desde este momento se han llevado a cabo distintas actuaciones, que serán descritas a continuación:

### **1. Proceso de Indagación cualitativa en la zona**

- Fecha: Febrero-Diciembre 2003

- Objetivo: La AT de Ceuta consideró necesaria la elaboración de un estudio sobre las necesidades de las mujeres en su acceso al mercado de trabajo. Este estudio tiene como objetivo fundamental ofrecer a las administraciones públicas, empresas y entidades privadas, una herramienta de reflexión sobre las políticas y recursos puestos en marcha para facilitar la inserción laboral de las mujeres. Igualmente, este estudio sirve de base para el futuro trabajo de la AIMPEI y de la propia AT.

- Actuaciones:

- Petición de presupuesto a tres empresas dedicadas a estudios económicos y sociales.
- Elección del presupuesto que se ajustaba a las necesidades de la entidad.
- Colaboración en el trabajo de campo.

### **2. Celebración del día de la Mujer**

- Fecha: 7 de Marzo de 2003

- Objetivo: la AT de Ceuta consideró esta fecha muy importante para presentar el Proyecto a las autoridades y medios de comunicación.

- Actuaciones: La Asociación de Mujeres Vecinales se encargó de preparar el acto, contando con la colaboración de la AT, que preparó una presentación del Proyecto en Power-Point. Durante el acto se hizo un llamamiento a las autoridades para su participación en el Proyecto.

### **3. Creación de un Área Local de Igualdad de Oportunidades**

- Fecha: Febrero- Abril de 2003

- Objetivo: uno de los objetivos de la AT durante este período ha sido el abrir

camino para la futura intervención de la AIMPEI en el territorio. Es por ello, se decidió la creación de un Área local de igualdad de oportunidades en la que se encuentran representados todos los agentes sociales que intervienen en la ciudad en materia de empleo y/o igualdad de oportunidades.

- Actuaciones:

- Elaboración de cartas de presentación del Proyecto Equal Mass Mediación y envío a todas las entidades, organismos e instituciones susceptibles de formar parte del Area de igualdad.
- Contacto telefónico y reuniones con los/las responsables de cada área.
- Reuniones con las/los responsables
- Elaboración de un convenio de creación del Area Local de Igualdad de Oportunidades
- Reunión para la firma del convenio y rueda de prensa.

#### **4. Proceso de creación de la Red de Puntos de información para el empleo**

- Fecha: Abril-Diciembre de 2003

- Objetivos: desde el mes de abril se ha venido planificando la creación de Centros de información para el empleo. El objetivo es acercar a la población la información relativa a cursos, bolsas de empleo, oferta de recursos, etc. Este proceso se inicia con el objetivo de que sea el trabajo central de la AIMPEI en el territorio.

- Actuaciones:

- Detección de la necesidad: a través de los grupos de discusión realizados se detecta una doble necesidad: Por un lado, las mujeres destacan una falta de información de los cursos y servicios en materia de empleo de la ciudad; por otro lado, los/as técnicos/as de empleo nos informan de la falta de coordinación existente entre los distintos organismos que ofrecen recursos de formación y/o empleo y de la necesidad de facilitar el trasvase de información entre los mismos.
- Planificación del trabajo.
- Elaboración de fichas de evaluación de usuarios/as.
- Elaboración de dípticos y carteles informativos
- Búsqueda de información
- Contacto con las asociaciones de vecinos/as para comunicarles el proyecto, entregarles dípticos y carteles y documentación recopilada...

- Comunicación a la AIMPEI de las actuaciones iniciadas, planteando este proyecto como central en su intervención en el territorio. En este sentido, las mediadoras hicieron nuevas aportaciones enriqueciendo el proyecto y se han hecho cargo de su puesta en marcha.

### **5. Actividades de difusión**

- Fecha: enero-diciembre 2003

- Objetivo: la difusión del Proyecto Equal Mass Mediación, ha tenido como objetivo fundamental informar a la población de la existencia del Proyecto y de las actuaciones que se han venido llevando a cabo.

- Actuaciones:

- Difusión en los medios de comunicación locales:
  - Elaboración de una guía de medios con los datos de las personas de contacto, dirección, teléfono, e-mail, etc.
  - Ruedas de prensa para hacer distintas presentaciones: presentación del Proyecto general, presentación del Máster, difusión del convenio de creación del Área local de igualdad de oportunidades, presentación de la AIMPEI
  - Envíos de notas de prensa: para informar sobre la marcha del proyecto y actuaciones concretas.
  - Intervenciones en televisión y radios locales.
  - Elaboración de dossier de prensa cuatrimestral en formato papel y cd.
- Elaboración de carteles y dípticos:
  - Carteles y dípticos generales del Proyecto Equal Mass Mediación en Ceuta.
  - Carteles y dípticos apertura de los centros de información para el empleo
  - Carteles y dípticos de las Jornadas de Acciones positivas para la igualdad de oportunidades en las organizaciones públicas y privadas

### **6. Ayudas complementarias a mujeres desempleadas con cargas familiares que participan en Ceuta en los cursos NOVA del Instituto de la Mujer.**

- Fecha: septiembre-diciembre 2003

- Objetivo: el objetivo de estas ayudas ha sido facilitar la participación en cursos de formación para mujeres desempleadas, aumentando así sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Los cursos NOVA, siendo

dirigidos a mujeres desempleadas, no cuentan con este tipo de ayuda provocando, en muchos casos, la imposibilidad de las alumnas de acudir a las clases obligatorias y la renuncia a los mismos.

- Actuaciones:

- Planificación y diseño de las ayudas
- Recogida de solicitudes y documentación necesaria: hoja de solicitud, DNI o pasaporte, tarjeta de desempleo, inscripción en el curso, libro de familia.
- Elaboración de una base de datos con todas las solicitantes de las ayudas.
- Dotación mensual de las ayudas concedidas.

### **7. Reuniones con instituciones/entidades de la ciudad**

- Fecha: enero- diciembre de 2003

- Objetivo: el objetivo fundamental de las reuniones mantenidas con las diferentes instituciones y organismos locales ha sido dar a conocer el Proyecto y establecer contactos para facilitar el trabajo a desarrollar por la AIMPEI en el territorio.

- Actuaciones:

- Reuniones mantenidas para crear el Área Local de igualdad de oportunidades: Centro Asesor de la Mujer, Asociación de Mujeres Empresarias, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación de Empresarios, Cámara de Comercio, Industria y Navegación, Sociedad de Fomento PROCESA, Dirección Provincial del INEM, Unión Federal de Policía.
- Reunión con la Directora del Centro Asesor de la Mujer para establecer las ayudas complementarias a las alumnas de los cursos NOVA, que gestiona este organismo
- Reunión con la Consejera de sanidad y bienestar social, informándole del Proyecto y solicitando su colaboración
- Reunión con el Presidente del Consejo Económico y Social de Ceuta para solicitar su participación en el Área Local de Igualdad de Oportunidades
- Reunión con la Unidad de de Promoción y Desarrollo de Ceuta, para participar en la puesta en marcha de los Centros de Información para el empleo.
- Reunión con la Asociación de Sociólogos/as y Politólogos/as de Ceuta, para la posible elaboración de un estudio cuantitativo sobre la mujer.

### **8. Jornadas de Acciones Positivas en las Organizaciones Públicas y Privadas.**

- Fecha: 29 de Octubre de 2003

- Objetivo: el objetivo fundamental de estas Jornadas ha sido informar a la población en general y, a los/as profesionales del ámbito socio-laboral en particular, de las medidas, recursos y actuaciones que se vienen desarrollando en la Ciudad en materia de igualdad de oportunidades y empleo. Por otro lado, aprovechando la estancia de la Red Aldaba con motivo de la celebración de una reunión del Comité de Pilotaje, se pudo contar con la participación de algunas de las personas que trabajan en el Proyecto en otras Comunidades Autónomas y que, además de dar una visión y experiencias diferentes, sirvió para dar más peso a la AT de Ceuta en el territorio.

- Actuaciones:

- Planificación y diseño de las Jornadas.
- Contacto con las/os ponentes: elaboración de cartas y contactos telefónicos y e-mail.
- Contacto con los/as moderadoras
- Contacto con la persona encargada de inaugurar y clausurar las Jornadas: el Presidente de la Ciudad y la Consejera de Sanidad y Bienestar social.
- Solicitud del lugar de celebración: Palacio Autonómico de la Ciudad.
- Elaboración y envío de invitaciones de protocolo
- Elaboración de carteles, dípticos y hojas de inscripción.
- Organización de la estancia de la Red Aldaba en la Ciudad
- Elaboración de notas de prensa para los medios de comunicación locales
- Elaboración de carpetas y documentación
- Elaboración de guión de intervención para las/os moderadoras/es y ponentes.
- Recogida de las inscripciones y elaboración de base de datos
- Contrato de sonido e iluminación.
- Preparación del Salón
- Otras gestiones llevadas a cabo para poner en marcha las Jornadas.
- Celebración de las Jornadas de Acciones positivas para la igualdad de oportunidades en las organizaciones publicas y privadas.

### **9. Puesta en marcha de la AIMPEI**

- Fecha: 20 de Noviembre de 2003

- Objetivo: el trabajo realizado durante el período ha tenido como objetivo fundamental



la puesta en marcha de esta estructura de indagación y mediación. Finalmente, el 20 de noviembre se contrató a dos agentes mediadoras, para lo cual se llevaron a cabo una serie de actuaciones:

- Actuaciones:

- Apertura del proceso de selección: elaboración de carteles, oferta efectuada a través del INEM, envío de cartas a las personas que realizaron el Master en Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación social y el Empleo y elaboración de un baremo/criterio de selección
- Entrevista con las personas interesadas en la oferta.
- Cambio del criterio debido a que las vacantes quedaron vacías y nueva convocatoria a través de cartas.
- Selección de las beneficiarias: Vanesa Socías Leoncio y Pilar Ortega Dotor con contrato en media jornada. Queda pendiente que Marina del Campo Gordo apruebe las prácticas en el mes de diciembre para su contratación.
- Planificación del trabajo a desarrollar por la AIMPEI.
- Reuniones periódicas de coordinación.

#### **10. Taller de Medio Ambiente para mujeres.**

- Fecha: 2-11 de diciembre

- Objetivos: el taller se fundamenta en la necesidad de dotar a las mujeres de contenidos básicos necesarios para la protección del medio ambiente en el ámbito doméstico y de consumo. Para ello, se ofrecen conocimientos básicos para la adopción de comportamientos adecuados en la resolución de problemas ambientales y nociones sobre los problemas que afectan al medio ambiente en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

- Actuaciones:

- Redacción del Proyecto del Taller
- Búsqueda de instalaciones y monitores
- Establecimiento de los requisitos: ser mujer en situación de poder participar en el taller, valorándose ser beneficiaria de las ayudas complementarias del Proyecto Equal Mass Mediación
- Puesta en marcha del taller
- Elaboración de listas de asistencia y control de la misma
- Elaboración de certificados y entrega a las alumnas

**Juan José Díaz García**

## MEMORIA DESCRIPTIVA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA AGRUPACIÓN TERRITORIAL DE EXTREMADURA

### Objetivo general

Contribuir a la organización pluriterritorial estructurada en forma de red y diversa en su composición, experiencia, y ámbito de actuación, vertebrada en torno a las perspectivas de género que capacite para detectar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo y en el desarrollo de su carrera profesional, para analizar sus causas y arbitrar propuestas y soluciones innovadoras y ajustadas a las necesidades de la oferta y la demanda, estableciendo una puerta de interlocución bidireccional y/o multidireccional entre sus representantes públicos y los agentes de empleo.

### Objetivos específicos

#### 1. Estudio de necesidades de la comarca Zafra-Río Bodión

Estudio e investigaciones sobre las situaciones de desigualdad en el empleo sufridas por las mujeres y otros colectivos de la región.

Para conseguir dicho objetivos hemos realizados las siguientes actuaciones:

- A) Recopilación de los estudios realizados en la Comarca Río Bodión, a través del Ceder, para ello nos hemos puesto en contacto con los agentes sociales con el fin de detectar las necesidades de las personas desempleadas de la Comarca: También nos han facilitado estudios sobre la situación de la mujer joven en el entorno rural.
- B) Conocimiento de la situación de la mujer en Extremadura mediante estudios realizados por el Instituto de la Mujer de la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura.
- C) Recopilación de datos a través de los estudios realizados por el Centro de Estudios y Proyectos del Ayuntamiento de Plasenzuela, denominado «Estudios de buenas prácticas en empleo en Extremadura », de los colectivos de mujeres, jóvenes y discapacitados.
- D) Averiguar si el II Plan de Igualdad de Oportunidades, elaborado por el Instituto de la Mujer de la Consejería de Cultura de la Junta de

Extremadura, se está llevando a cabo en la comarca Río-Bodión. Si no es así, nuestro objetivo es ponerlo en práctica.

E) Recopilación de los recursos que tenemos en la provincia con relación a la mujer. Para ello, el Instituto de la Mujer nos ha facilitado una guía que nos permitirá detectar los recursos que faltan en la zona con relación a este colectivo.

## 2. Servicio para la mujer en la comarca Río-Bodión

Tras analizar la documentación recopilada junto con las primeras entrevistas individuales que se realizaron, creímos conveniente la puesta en marcha y funcionamiento de un «Servicio de empleo para la mujer en la Comarca de Zafra Río-Bodión». En diciembre de 2003 ya teníamos inscritas a 673 personas desempleadas, de las que 612 son mujeres (77.4 %), frente al 8.6 % de hombres. Podemos señalar que un 13.9 % de las mujeres quiere mejorar su situación de empleo y que un 1.6 % de las personas inscritas son discapacitados en busca de empleo.

El servicio realiza las siguientes actividades:

**Servicio de Información, Orientación y asesoramiento sociolaboral, así como envío constante y continuo de ofertas de empleo y cursos de formación**

Este servicio va dirigido a toda mujer desempleada en edad laboral que pertenezca a la Comarca Río-Bodión y a toda persona o entidades que lo soliciten.

Veamos cada una de las funciones de este servicio:

2.1. BOLSA DE EMPLEO-BASE DE DATOS.

2.2. BÚSQUEDA DE EMPLEO.

2.3. INFORMACIÓN A LAS BENEFICIARIAS

- Cartas para informar a las usuarias que tenemos en la bolsa de las ofertas de empleo que se adecuen a su titulación y a la demanda que nos hayan solicitado.
- Llamadas telefónicas, que se realizan dependiendo del plazo de presentación de la oferta. Normalmente se hacen en ofertas privadas.
- Atención directa a las beneficiarias que vienen a la Fundación, demandando más información acerca de las ofertas recibidas en su domicilio:
- Cursos de formación.

- Fotocopias de las convocatorias, bases, etc.
- Tramitación del currículum a aquellas personas que no tienen medio para hacerlo o no saben.
- Ayudas, subvenciones, becas...
- Derivación a otros servicios, para facilitarles todo lo que podamos y dar solución a sus necesidades.

#### 2.4. DATOS RECOPIADOS EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN REALIZADO

Entrevistas personales: 1215 (Usuaris/os de la actividad)

Consultas telefónicas: 362

Información personal en la función de ofertas de empleo y formación: 1298

Información por cartas: 6639

Autoempleo: 2

Elaboración de currículum: 63

Otros: 60

### 3. Creación y preparación de la red

Para la preparación y creación de la red lo primero que hicimos fue ponernos en contacto con el Centro de desarrollo Río Bodión para pertenecer a la red que tenían creada, y que consta de 16 Ayuntamientos, 5 Cooperativas agrarias, 8 Cooperativas textiles, 36 Empresas a títulos individuales, 2 Cajas de Ahorros, 5 Asociaciones profesionales, 4 organizaciones sindicales y 6 Asociaciones sin ánimo de lucro, en la cual actualmente estamos nosotros como socios. Posteriormente realizamos un escrito a todos los Ayuntamientos para informar a los/as Trabajadores/as Sociales del nuevo proyecto que íbamos a poner en funcionamiento, y además solicitamos a través de llamadas telefónicas entrevistas con los alcaldes, para presentarles el proyecto y solicitar su colaboración a través de un convenio. Actualmente tenemos firmados los siguientes convenios:

- 10 Ayuntamientos.
- Asociación de empresarios de Zafra.
- 2 Sindicatos (CCOO y UGT).
- 1 empresa privada.
- Caja Rural de Extremadura.
- Consejo Local de Juventud .
- Consejo Comarcal de la Mujer.

- Fundación Mujeres.
- Cruz Roja Comarcal.
- CEDER, que representa a todas las entidades anteriormente citadas

Ha sido presentado dicho convenio al resto de los Ayuntamientos y a otras entidades, como el Instituto de la Mujer, Consejería de Económica y Trabajo, Consejería de Desarrollo Rural, Consejería de Bienestar Social... y estamos a la espera de su respuesta.

#### **4. Difusión del proyecto Mass-Mediación**

Para dar una adecuada difusión del proyecto y de las actuaciones que se están llevando a cabo:

- Elaboración de Trípticos divulgativos del proyecto, donde se especificaban las actuaciones de la AT, la puesta en funcionamiento de la AIMPEI y sus actividades, las entidades que forman la Red Aldaba, la procedencia de los fondos y el presupuesto que correspondía a Extremadura.

- Carteles divulgativos del Máster y Curso de Postgrado Universitario, donde se indicaban las personas que podían acceder al mismo, plazo de presentación de solicitudes, logos de las entidades que lo financiaban. etc. Por parte de la Universidad de Extremadura y en colaboración con nosotros se crearon anuncios en prensa e Internet a través de su página Web, convocatoria pública, etc., para dar mayor difusión al máster y curso de postgrado.

- Banderola para colocar en los actos públicos.

- Realización de una rueda de prensa para la presentación del proyecto Mass-Mediación en el territorio. A ella fueron invitados todos los medios de comunicación: radio, televisión (Localia), periódicos HOY, Extremadura, Diario de Zafra y Crónica de Zafra. Se explicaron los objetivos del proyecto, sus actuaciones, beneficiarios, tiempo de duración, entidades que participaban en el mismo, quien lo financiaba y quien lo cofinanciaba. También se presentó el máster, para lo que contamos con la presencia de D<sup>o</sup> Rosa Luengo, Decana de la Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura y codirectora del máster.

- Emisión de diversos comunicados de prensa a medida que vamos consiguiendo los objetivos del proyecto.

Cabría destacar la aparición en diversos medios, incluyendo una entrevista para la televisión local a la coordinadora del proyecto y a una agente mediadora, con motivo del inicio de las actividades de la AIMPEI. Estas apariciones en diversos medios han conseguido dar una gran difusión y conocimiento del proyecto.

## **5. Preparación y puesta en funcionamiento del máster universitario. Selección alumnado**

Puesta en marcha del máster y curso de postgrado, con la firma del convenio por parte de la Universidad de Extremadura.

Para la realización del máster se recibieron 35 solicitudes, de éstas se seleccionaron 6 para realizar el máster y 4 para el curso de postgrado, según los criterios establecidos. La selección se realiza en la Universidad de Extremadura con la presencia de D<sup>o</sup> Rosa Luengo por parte de la Universidad y D. Antonio Ortiz en calidad de representante de la Fundación ASMI y de la red Aldaba.

Se ha realizado un seguimiento de las/os alumnas/os del Master.

Se ha cumplimentado la nueva solicitud para poder seguir realizando el máster y el curso de postgrado para el año que viene, para ello se han mantenido varias reuniones y contacto por teléfono con D<sup>ña</sup>. Rosa Luengo, como coordinadora del Master en Extremadura, y Eduardo Pinilla, como director de los cursos de perfeccionamiento de la Universidad de Extremadura. Estamos a la espera de dar forma al mismo para poner en funcionamiento el nuevo convenio.

Se está buscando financiación para poder otorgar becas para la realización del máster en el próximo año.

## **6. Implantación de la AIMPEI en Extremadura**

Contratación de las agentes mediadoras y elaboración de un plan de actuaciones para la AIMPEI, que hemos difundido a los medios de comunicación, radio, televisión local y periódicos de Zafra, provincia y Comunidad Autónoma.

6.1. Búsqueda de alternativas para el seguimiento de la AIMPEI en Extremadura.

Preparación de unas Jornadas con las que queremos transmitir, tanto a los/as agentes implicados en el empleo como a la población en general, la utilidad del perfil del mediador/a y las funciones que podría desempeñar la AIMPEI en nuestro territorio.

Se están buscando alternativas para la implantación de la agencia en nuestra comarca.

## **7. Elaboración de la página Web**

Creación de un página Web del proyecto desde donde poder dar más repercusión al mismo. También con este objetivo se pretende trabajar y fomentar el uso de las nuevas tecnologías en la comarca.

## **8. Preparación y asistencia a las reuniones del Comité de Pilotaje**



# VALORACIÓN GENERAL DEL PROYECTO



Lydia Gómez Valverde\*

---

\* Lydia Gómez Valverde, Psicoanalista y Coordinadora de la Agrupación Territorial de Madrid del Proyecto Equal Mass Mediación.





## VALORACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Lydia Gómez Valverde

### DESARROLLO Y RESULTADOS DEL PROYECTO NACIONAL EQUAL MASS MEDIACIÓN

En el ensayo titulado «*En el mismo barco*» Sloterdijk apunta que «la catástrofe de Babel relata la escena originaria de la pérdida del consenso entre los seres humanos (consenso entendido como coincidencia perfecta entre convicciones y tareas), el principio de la perversa pluralidad [...] A la luz de este documento mítico (del Génesis), la disgregación y la pluralidad del género humano aparecen como el resultado de la intervención divina contra el poder de la humanidad unificada [...] la dispersión de Babel: en cuanto medida antimimética, se trata de un elocuente acto de deshomogeneización [...] la catástrofe lingüística fue sólo un medio para un fin, el de romper la unidad que el pueblo de Babel había formado en torno a un propósito común. De modo que el fracaso de la torre se deja leer como un mito radicalmente antipolítico o antiimperialista. Estatuye por decreto divino la ausencia de una tarea común a todos los seres humanos. Quizá la moraleja de esta historia sea la tesis de que la ciudad ha de fracasar, a fin de que la sociedad tribal pueda vivir».

Tomando como referencia metafórica estas palabras podríamos decir que ese castigo divino que condenó a la humanidad a la pluralidad y la diversidad, alejando de su

alcanse la unidad, el consenso espontáneo y el propósito común, ha sido también, en definitiva y sin embargo, la fuente de nuestra mayor riqueza. Podríamos decir incluso que la iniciativa comunitaria EQUAL, concretada en el proyecto EQUAL Mass-Mediación, apunta a extraer el mayor jugo posible de la diversidad y la pluralidad a partir de establecer con claridad que diferencia no es lo mismo que desigualdad. Las diferencias aumentan el caudal del pensamiento y la creatividad, amplían el registro de soluciones posibles a los problemas -que también comportan características particulares, distintas, dependiendo del entorno y los colectivos- y resultan ser un soporte para la confluencia meditada y debatida en objetivos comunes. La apuesta por la igualdad de oportunidades en este caso entre hombres y mujeres en relación al empleo, no deja de contemplar diferentes caminos, agentes y medios para su consecución.

La propia Agrupación de Desarrollo Geográfico Pluri-regional Red Aldaba que fue constituida para desarrollar el proyecto Equal Mass Mediación, fue diseñada como una estructura organizativa en red fundada sobre la igualdad de oportunidades y la pluralidad. Esto es, atendiendo a la diversidad pero aplicando parámetros de participación igualitaria y eficacia. Los principios que se buscaba realizar en los objetivos y actuaciones del proyecto fueron a su vez los pilares fundamentales del punto de partida.

La pluri-regionalidad tiene un especial interés. Esta organización en red (constituida por siete entidades de muy diferentes características en cuanto a tamaño, radio de acción, ubicación territorial, temática eje de cada una, capacidad económica, ámbito de actuación, etc. con diversas estructuras organizativas y atendiendo a grupos meta también diferentes -sumado a ello además su localización dispersa por todo el ámbito del Estado Español-) ha permitido:

- implementar el proyecto en diferentes ámbitos y territorios,
- constituir una red inter-universitaria como respaldo a la formación y la investigación
- contar con un amplio bagaje de expertos/as
- trabajar e intervenir con distintos colectivos y grupos sociales,
- trabajar con diferentes responsables de las administraciones locales y provinciales

- contar con el concurso de diferentes representantes del mundo de la empresa (empresariado, sindicatos...)
- garantizar el intercambio continuo e inmediato de ideas, experiencias, conocimientos y buenas prácticas
- la formación de una base de datos común y permanentemente nutrida
- la rapidez y facilidad en el acceso a la información y a todos los recursos generados
- la realización de análisis comparativos de las actuaciones, situaciones y recursos puestos en juego,
- la implementación de herramientas comunes y el análisis contrastado de sus efectos en función de las variables territoriales y las temáticas a que se ha aplicado (Ej. GIAT)
- la elaboración de materiales conjuntos y
- la realización de procesos de evaluación continua e inmediata con criterios y metodologías compartidas en buena parte de los casos.

Sin ninguna duda, todos estos elementos comportan un valor añadido pues han enriquecido enormemente los resultados del proyecto, ya que la variedad y las diferencias han podido ser procesadas dentro de un marco de trabajo y unos objetivos comunes.

La organización de la propia red, la aplicabilidad en la sociedad actual del nuevo perfil profesional promovido, la especificidad de las beneficiarias directas del proyecto, la innovación de algunos de los recursos metodológicos y herramientas de aplicación sobre el terreno, así como lo anteriormente reseñado han sido factores que seguramente han tenido peso a la hora de que la Red Aldaba con su proyecto Mass-Mediación fuera seleccionada, junto con otros 15 proyectos europeos del eje IV y dentro de la medida H (Desegregación del mercado de trabajo), para colaborar en la confección del denominado Living Document que pretende plasmar y aunar las distintas experiencias y buenas prácticas de aquellos proyectos equal que han destacado por sus aportaciones.

También es cierto que nos hemos encontrado con numerosas dificultades de las que hemos ido aprendiendo durante la realización del proyecto y de las que cabe aún extraer un aprendizaje para futuras experiencias:

- La coordinación de un proyecto de esta envergadura desarrollado por una red integrada por siete entidades ha resultado compleja, sobre todo a la hora de simultanear las actuaciones y de darles el mismo calado en cuanto a contenidos y a lograr la misma competencia en cuanto a la aplicación instrumental. No se ha conseguido en todos los casos.
- No había un conocimiento homogéneo de la temática por parte de los distintos responsables y, puesto que no se puede trabajar sobre igualdad de oportunidades sin formación e información y, aún menos, sin perspectiva de género, hubo que poner un especial énfasis en la puesta al día sobre estos temas. Aún así, los resultados se han visto afectados por esta variable.
- La diferente capacidad económica y respaldo o soporte institucional de las entidades ha dado lugar a comportamientos también diferentes, por ejemplo a la hora de cerrar los informes económicos con un cierto perjuicio para las entidades menores que han tenido que recurrir a llevar al límite líneas de crédito.
- Se ha dado la paradoja, a tener en cuenta, de que quienes más activamente han participado en la formación en cuestiones de género, empleo e igualdad han sido precisamente quienes mayor formación y compromiso tenían ya. Lo cual indudablemente señala que es necesario seguir trabajando en esta línea.

Algunas pinceladas reseñables del Proyecto.-

1. Desde el punto de vista de la igualdad se diseñó un protocolo para el proceso de toma de decisiones a través de las TIC en el funcionamiento de la Red Aldaba que evitase posibles agravios comparativos y garantizase el mismo peso específico a cada una de las entidades que la integran. De esta forma, las diferencias entre los miembros han sido tratadas como tales y nunca como desigualdades. Esto es, la diferencia en cuanto a los grupos meta con los que cada entidad trabaja habitualmente, las relativas a la específica configuración del territorio que cada una atiende, las que tienen que ver con la experiencia y metodología de trabajo, las que atañen a su envergadura (personal técnico, medios, fuentes de financiación)

etc., han sido capitalizadas en el sentido de enriquecer el bagaje de todas las entidades en su conjunto y nunca han actuado como elemento discriminador, para lo cual, en el convenio de constitución se estableció un protocolo de toma de decisiones absolutamente igualitario (un territorio, un voto; no existencia de votos de calidad, etc.) que fue fruto de un proceso de elaboración también igualitario y democrático (Léase la normativa de funcionamiento interno).

2. Por otra parte, una ADG de estas características (con 7 miembros distintos situados en territorios diferentes y con distinta capacidad) no habría podido desarrollar el proyecto Mass Mediación sin una organización del trabajo en red basada en el uso de las nuevas tecnologías que, a su vez, ha servido de modelo soporte para establecer el trabajo en las redes territoriales establecidas por cada uno de los socios, tanto como para allanar el camino a la organización de las AIMPEI, puesto que esta experiencia ha supuesto una organización empresarial virtual.

3. El establecimiento del partenariado también ha comportado una apuesta por la igualdad de oportunidades puesto que algunas de las entidades de la RED ALDABA no habrían podido participar en la realización de un proyecto de esta magnitud de no ser por el apoyo y los medios que supone el trabajo en red con otras organizaciones e instituciones.

4. Por otra parte, la formación de los responsables del proyecto en cada entidad ha sido un eje permanente a lo largo de todo el proceso, si bien ha habido diferentes niveles de compromiso a este respecto. Así, por ejemplo, en cuanto a las reuniones presenciales del Comité de Pilotaje en algunas ocasiones han ido acompañadas de un proceso de formación simultánea de los responsables de la ejecución del proyecto en cada territorio sobre temas monográficos, elegidos previamente de acuerdo a las carencias y necesidades detectadas por la propia marcha del proyecto, que fueron impartidos por distintos expertos/as (ej: jornadas de adecuación metodológica). Las reuniones del Comité de Pilotaje han tenido lugar en los distintos territorios integrados en la red y fueron organizadas en cada ocasión por un miembro diferente. Ello perseguía el mismo grado de implicación y un conocimiento más cercano de los diversos territorios para todos los socios.

5. Cabe destacar que las beneficiarias directas del proyecto son personas tituladas en carreras universitarias feminizadas (en algunas más del 80% de la matrícula son mujeres), con un alto nivel de desempleo (Ciencias Humanas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Económicas) y, por ello, con escasas perspectivas de integrarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones porque su capacitación puede incluso operar en su

contra a la hora de encontrar empleo. El empoderamiento activo de las beneficiarias directas está garantizado en cada paso del proyecto. Es empoderamiento la específica y altamente cualificada formación en un nuevo perfil profesional (mediación social para la igualdad en el empleo) que las beneficiarias directas recibieron a través del curso master de postgrado *on line*, dentro del que podían elegir, como último paso, su propio campo de especialización; la capacitación en el uso de las TIC; en la organización del trabajo en red; en la metodología de investigación-acción para la mediación, etc; Es empoderamiento el trabajo en prácticas que realizaron durante la formación. Es empoderamiento el trabajo que han estado desarrollando quienes, terminada la formación, fueron seleccionadas de acuerdo a sus resultados académicos y a su actitud para activar y trabajar en las AIMPEI, contando ya con la estructura soporte de la ADG y un modelo de trabajo en red ya organizado (proceso de toma de decisiones, medios, información, herramientas metodológicas, experiencias, base de datos, asesoramiento y tutorización, etc) y en contacto permanente con todo el resto de participantes en el proyecto: compañeras/os, profesorado, asesores, otros territorios, otras AIMPEI, etc.

6. En cuanto a las AIMPEI, de ellas tendremos un panorama más desarrollado en otro capítulo. Tan sólo señalar que el objetivo principal del proyecto fue la activación de Agencias de Indagación y Mediación para el Empleo en Igualdad (AIMPEI) en cada uno de los territorios cubiertos por la ADG. Estas agencias comenzaron a funcionar en Octubre de 2003 encontrando el soporte de la red ya establecida, de los medios y dispositivos ya estructurados y de un funcionamiento a través de las TIC ya experimentado. Han dispuesto del trabajo de indagación previa sobre el terreno realizado por cada entidad territorial así como de la red intra territorial que cada entidad había configurado ya con anterioridad para facilitar su trabajo; al estar organizadas en red, cada AIMPEI contaba también con datos, documentación e intercambio vivo de impresiones sobre el desarrollo de la experiencia en otros territorios. Las vicisitudes de cada una de ellas, sin embargo, han sido diferentes dependiendo en gran medida de la entidad territorial responsable

7. La creación de una red interuniversitaria ha generado un intercambio entre las distintas universidades participantes; ha promovido un interés por el tema de la igualdad de oportunidades en cuestiones de empleo y sociales en general; ha permitido que experimenten una docencia *on-line* atravesada por las perspectivas de género.

8. Los docentes del curso *master* han recibido una formación específica en cuanto a las particularidades de las didácticas a aplicar para una formación *on line* y en cuanto a la necesidad de trabajar todos los contenidos desde una perspectiva de género.

9. Se ha apuntado al empoderamiento de los grupos sociales discriminados y/o excluidos beneficiarios de la intervención de las AIMPEI: mujeres y hombres con dificultades para incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo en igualdad de condiciones (aunque han sido principalmente mujeres, pues aún dentro de un grupo segregado la marginación y dificultades son mayores para las mujeres) que al transmitir a las Agentes de Mediación sus deseos, sus estrategias de vida, sus problemas y dificultades y las soluciones que imaginan no sólo obtienen información acerca de los recursos ya existentes y de los que pueden beneficiarse, sino que además tienen la certeza de que sus palabras son transmitidas a los actores económicos, laborales, sociales y políticos, para tratar de conseguir entre todos el objetivo de su integración laboral y social. Por otra parte, en muchos caso han entrado en contacto con otras personas en condiciones similares de dificultad lo que tiende a desarrollar la solidaridad y facilitar una información fluida a través del establecimiento de redes informales. Además al basarse el trabajo de las AIMPEI en la indagación directa con una metodología de investigación-acción participativa, se ha visto asegurada la incorporación del punto de vista de todos los participantes.

En la Red Aldaba se integran siete entidades:

- La Universidad Jaume I de Castellón de la Comunidad Valenciana.
- La asociación de Desarrollo Rural de Sierra Mágina de Andalucía.
- El CEDER (Centro de Desarrollo Rural) Valle del Eze-Entrecabos de Asturias.
- El Instituto Foral de Bienestar Social -IFBS- de la Diputación Foral de Álava del País Vasco.
- La Fundación Arcángel San Miguel de Zafra de Extremadura
- La Asociación de Mujeres Vecinales de Ceuta y
- El Centro de Trabajo Psicoanalítico -CEPYP-UNO- de la Comunidad de Madrid.





**TRANSFERENCIA DE  
BUENAS PRÁCTICAS  
INCLUIDAS EN EL  
«LIVING DOCUMENT»**

**Alicia Gil Gómez\***

**Lydia Gómez Valverde\***

---

\* Alicia Gil Gómez, Coordinadora General del Proyecto Equal Mas Mediación.

\* Lydia Gómez Valverde, Coordinadora de la Agrupación Territorial de Madrid del Proyecto Equal Mas Mediación.



## TRANSFERENCIA DE BUENAS PRÁCTICAS INCLUIDAS EN EL «LIVING DOCUMENT»

Alicia Gil Gómez  
Lydia Gómez Valverde

durante el desarrollo de la Acción dos, fueron seleccionados los quince mejores proyectos europeos, adscritos al eje cuarto de la Iniciativa Comunitaria de Empleo EQUAL, con el fin de crear un «Documento Vivo» (Living Document) en el que se fueran volcando las buenas prácticas a medida que estas se fueran identificando, con una metodología común para todos, consistente en contextualizar e identificar los problemas y aportar soluciones concretas a cada problema. Así mismo, se diseñó un catálogo de campos de actuación para escoger buenas prácticas con diferentes puntos a trabajar por cada proyecto en función de las experiencias realizadas.

El proyecto Mass Mediación fue uno de esos quince proyectos, los campos sobre los que realizó sus aportaciones fueron:

- **AMPLIANDO LAS ELECCIONES VOCACIONALES DE MUJERES Y HOMBRES**
- **FORMACIÓN DE FORMADORES/ CAPACITACIÓN DE CAPACITADORES**
- **ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO Y TUTORIZACIÓN**
- **EMPOWERMENT**

A continuación se expondrán las buenas prácticas que desde el proyecto Mass Mediación se desarrollaron en el contexto de los diferentes puntos, siendo la aportación fundamental del proyecto al «Documento Vivo»:

## 1.- AMPLIANDO LAS ELECCIONES VOCACIONALES DE MUJERES Y HOMBRES:

### 1.1.- IMPULSANDO LA GUÍA VOCACIONAL (*pathways* -itinerarios-):

#### 1.1.1.- CAPACITACIÓN DE CONSEJEROS DE CARRERA Y STAFF DE ORIENTACIÓN

#### 1.1.2.- MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN

**Estado de la Cuestión.**- Durante el desarrollo del proyecto Mass-Mediación, todas las organizaciones territoriales responsables de su implementación han detectado que, en numerosas ocasiones, cuando una persona acude en busca de empleo u orientación profesional, el personal técnico responsable le encamina hacia un campo profesional masculinizado o feminizado dependiendo de su sexo (por ejemplo en los casos de baja formación, si es hombre construcción, si es mujer limpieza).

**Qué estamos haciendo.**- Estamos capacitando al personal experto para realizar las entrevistas despojándolas del sesgo de género discriminatorio.

**Cómo les capacitamos.**- A través de un Grupo de Investigación, Análisis y Trabajo (GIAT) integrado por hombres y mujeres en búsqueda de empleo, personal de orientación y gestión de empleo y personal experto en mainstreaming de género, que, en cada sesión de trabajo, realizan las siguientes actuaciones:

1.- De investigación en fuentes secundarias, analizando diferentes materiales: protocolos de entrevistas de orientación para el empleo ya realizadas, datos del observatorio de empleo, censo local, etc.

2.- De investigación en fuentes primarias:

2.1.- hombres y mujeres desempleados narran su experiencia en la búsqueda de empleo a través de los servicios especializados.

2.2.- el personal orientador es interrogado en torno al modo en que desarrolla su trabajo

3.- El personal experto en mainstreaming de género aporta claves y dispositivos que facilitan la desegregación del mercado de trabajo por sexos.

4.- Se realizan *role playing* con todos estos ingredientes.

5.- Se analizan los resultados.

6.- Se recogen las conclusiones y el personal orientador se compromete a aplicar entre uno y tres elementos adquiridos durante la sesión, en los protocolos empleados

en su desempeño profesional, durante un mes como mínimo.

7.- En la siguiente sesión se analizan los resultados.

8.- Se recogen las experiencias positivas en un nuevo protocolo o guía.

Es evidente que el GIAT es una herramienta o dispositivo de mainstreaming aplicable a cualquier área, servicio, parcela, tema, etc. que permite tener información relevante, cuantitativa y cualitativa, al tiempo que todas las partes implicadas, en un mismo problema o situación, realizan una experiencia directa tanto, en el caso que nos ocupa, de la segregación como de las vías posibles de integración.

#### **MARCO GENERAL: Problema encontrado, solución aplicada**

**Problema encontrado:** el personal técnico responsable de gestión de empleo reproduce los estereotipos sexistas en la orientación laboral y profesional.

**Solución aplicada:** visibilización del problema, aportación de técnicas y herramientas prácticas, formación específica, apoyo experto.

**Ejemplo práctico de los resultados de la implementación del mainstreaming de género en un servicio de orientación para mujeres adultas en riesgo o en situación de exclusión social:**

**- EXPERIENCIA DE LA PUESTA EN MARCHA DE UN VIVERO DE EMPRESAS, PARA TRABAJADORAS SEXUALES**

#### **CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS:**

Trabajadoras sexuales. Inmigrantes. Pobres. Víctimas de las redes de prostitución. Excluidas sociales. Ilegales.

#### **OBJETIVO:**

Inclusión social y desarrollo persona, a través de la integración en el mercado de trabajo desde la respuesta a tres interrogantes que hacen aflorar lo que las mujeres saben, sin saber que lo saben (conocimiento informal y estrategias cotidianas de supervivencia, aplicables a los grupos sociales en condiciones precarias y de desigualdad para acceder al mercado de trabajo, por ejemplo, las amas de casa):

- A.- Qué quieres hacer profesional o laboralmente
- B.- Qué sabes hacer profesional o laboralmente
- C.- Qué puedes hacer profesional o laboralmente

Herramienta aplicada: grupos de discusión

**Esquema del proceso de la experiencia:**

Desde el personal técnico de la ADG se activa un GIAT de trabajo sexual, a través de los siguientes pasos:

- Identificación y captación del actor clave para el desarrollo de la actuación: mujer relacionada con el mundo de la prostitución (ex-prostituta), con sensibilidad social y atravesando un proceso de empoderamiento y compromiso público, que le sitúa en posición de búsqueda de posibilidades para ayudar a las mujeres víctimas de la prostitución.
- Planificación de Trabajo de Campo en los clubes de alterne y lugares de comercio sexual, a desarrollar por el actor clave con el apoyo y asesoramiento del personal técnico.
- Realización del trabajo de campo: visita a los clubes, solicitud de autorización a los proxenetas y encargados para hablar con las trabajadoras sexuales individualmente y pasarles información sobre salud sexual.
- Identificación y captación de las mujeres que desean transformar su situación y que están en condiciones psicológicas adecuadas para realizar un cambio, e incluso asumir riesgos: se les invita al espacio de la ADG para realizar una reunión.
- A las asistentes a la reunión se les propone formar parte de un GIAT para analizar los obstáculos que tienen que superar para transformar su situación.
- Uno de los resultados del trabajo realizado en el GIAT es conseguir un empleo.
- Aplicando los tres pasos señalados con anterioridad se llega a la conclusión de que lo que necesitan es emprender una actividad laboral singular y autónoma, ajustada a sus deseos, posibilidades y conocimientos profesionales: un bar de copas brasileño (las mujeres emprendedoras tienen esta nacionalidad) donde además se desarrollarán actividades culturales: escuela de samba y bosanova, realización de disfraces de Carnaval; recetas de cocina y combinados, etc.

- La ADG pone a su servicio el Vivero de Empresas, a través del cual pueden beneficiarse de: tutorización en el proceso de constitución de la empresa; capacitación adecuada para el éxito del negocio; información y orientación sobre las ayudas financieras existentes, ...; aportación de soporte, infraestructura y recursos requeridos desde el comienzo hasta el despegue de la empresa (uso de despacho, teléfono, etc.).
- La ADG, por otra parte, pone al servicio de las mujeres con cargas familiares ayudas.
- La ADG les facilita la entrada en espacios públicos donde pueden recibir formación en lengua española y valenciano (Escuela Oficial de Idiomas), conocimiento de las costumbres culturales españolas: gustos, horarios, rituales sociales, modos de relación, protocolos, etc. (Cursos realizados por los sindicatos), etc. además de relacionarse con personas fuera del entorno de la prostitución

#### MARCO GENERAL: Problema encontrado, solución aplicada

**Problema encontrado:** además de la marginación absoluta, el personal experto no tiene vías de acercarse a las trabajadoras sexuales. Quienes se ocupan de sus problemas (religiosas o técnicas) lo hacen con una actitud moral y redentora (lo que supone, a su vez, rechazo y discriminación) que no tiene en cuenta los intereses y deseos de las propias trabajadoras sexuales. Los «patronos» son personas sin escrúpulos que limitan sus movimientos y les prohíben salir de su situación de esclavitud. Al tratarse de tráfico de mujeres, muchas de ellas son extranjeras que no disponen de permiso de residencia ni trabajo. Baja autoestima, miedo, desconocimiento de la lengua y del entorno cultural.

**Solución aplicada:** búsqueda de informante clave con acceso directo a estas mujeres y con conocimiento pleno de la problemática en su conjunto, con conocimiento de los medios, de la oportunidad y de los términos adecuadas para contactar con las trabajadoras sexuales y mantener una relación de continuidad. Respeto de los ritmos, tiempos, espacios y disponibilidad de las trabajadoras sexuales que se manifiesten interesadas en las propuestas. Escucha activa y adecuación de los proyectos de trabajo en función de los deseos y posibilidades de las afectadas. Facilitarles programas de integración cultural que les facilite la socialización y relación con personas fuera del entorno de la prostitución.

## 2.- FORMACIÓN DE FORMADORES/ CAPACITACIÓN DE CAPACITADORES

### 2.1.- FORMACIÓN DE FORMADORES:

**Estado de la Cuestión.**- La primera actuación dirigida a las beneficiarias directas del proyecto *Mass-Mediación*, seleccionadas por cada AT, ha sido la capacitación en mediación social a través de un curso de postgrado. Dado el carácter pluri-regional del proyecto, el curso fue diseñado para ser impartido por internet. Así mismo, debido a la tipificación de los cursos de postgrado como títulos propios de cada universidad, se trabajó para que las universidades de cada territorio, donde se ubican las AT, reconocieran el curso como propio para, además, ir preparando la estrategia de continuidad de la experiencia una vez finalice el proyecto.

**Qué estamos haciendo.**- En relación con la formación de formadores o capacitación de capacitadores, para que el profesorado universitario pudiera impartir docencia en un máster de mediación social, con un programa diseñado desde la **perspectiva de género**, a través de un **campus virtual**, fue imprescindible formarles ya que, a pesar de ser profesorado universitario especializado en cada uno de los temas que comprendía el programa de formación, teniendo amplia experiencia en impartir clases magistrales –presenciales-, desconocían las didácticas a aplicar en un curso impartido por línea (*on-line*) y en el desarrollo de los temas, vertebrados desde la perspectiva de género o atravesados por el *mainstreaming* de género.

**Cómo les capacitamos.**- Para realizar esta formación de «formadores», se efectuaron unas jornadas de adecuación metodológica previas al inicio del master, a las que acudieron tanto el profesorado de las distintas universidades, responsables de impartir el temario, como las personas responsables del proyecto y el personal técnico de las AT, para recibir formación en TIC y *mainstreaming* de género y métodos de indagación de la mano de personal experto en cada materia, además de lo cual se dejaron espacios para intercambiar metodología, secuenciar las intervenciones para dar coherencia y continuidad al programa de formación, etc. Tanto en la preparación de estos encuentros como con posterioridad a los mismos se han generado materiales específicos, que serán publicados como resultados del proyecto.

### MARCO GENERAL: Problema encontrado, solución aplicada

**Problema encontrado:** el profesorado universitario carece de conocimientos pedagógicos y didácticos para impartir docencia por línea. El profesorado universitario carece de formación en género de modo que reproduce los estereotipos sexuales e implementa modelos de exclusión de género (uso del lenguaje sexista, etc.) en la orientación de los contenidos de sus



asignaturas. El profesorado universitario en general adolece de ciertas actitudes endogámicas que le impiden reconocer públicamente las carencias pedagógicas y didácticas, manifestando resistencias para recibir formación específica en este sentido, sobre todo por personal experto de rango no universitario que son quienes tienen este tipo de formación (profesorado no titular universitario, profesorado no universitario, personal técnico y experto, etc.).

**Solución aplicada:** diseño de estrategias específicas para estimular que el profesorado universitario acuda a recibir formación. Elaboración y distribución de materiales y guías que pueden consultar en privado.

## 2.2.- CAPACITACIÓN DE CAPACITADORES (FORMADORES):

**Estado de la Cuestión.-** Durante la fase de activación del proyecto, se observó la necesidad de que tanto los miembros de la Red Aldaba, responsables del proyecto, como el personal técnico de las AT, dispusieran de una formación común, homogénea en lo que a contenidos temáticos se refiere, en relación con la mediación social y el mainstreaming de género, tecnologías de la información y de la comunicación, así como en técnicas de indagación, metodologías, criterios de evaluación, etc.

**Qué estamos haciendo.-** Cada reunión de trabajo del Comité de Pilotaje se hace coincidir con las reuniones de coordinación de las AT y se invita a una o un formador experto en un tema clave que, mayoritariamente, sea requerido para el perfecto desarrollo del proyecto. Así se rentabilizan recursos, se ahorra tiempo y dinero, se gana en calidad y se realiza una coordinación integral. Si lo desean, pueden ver los programas en la web del proyecto (<http://equal.uji.es>).

**Cómo les capacitamos.-** Se acordó diseñar un programa de formación continuada, durante el tiempo de duración del proyecto y utilizar el programa de postgrado para cumplir el objetivo de formación interna rentabilizando los recursos, pues teniendo en cuenta su carácter *on-line*, la formación simultánea del personal responsable y técnico del proyecto con la formación de las personas beneficiarias no repercutía en la calidad de la enseñanza de estas últimas. Es necesario señalar que si bien el personal responsable y técnico de la Red Aldaba se beneficia de la formación de postgrado, para garantizar la calidad y coherencia de las intervenciones, no recibe título alguno, únicamente un certificado de participación que supone además un control de que ésta se ha realizado. Por otra parte, en el marco de las reuniones del Comité de Pilotaje, se recibe formación de las o los expertos invitados.

### **MARCO GENERAL: Problema encontrado, solución aplicada**

**Problema encontrado:** el personal responsable de desarrollar proyectos, así como el personal técnico contratado a tal fin se quejan siempre de que no disponen de tiempo para formarse e informarse convenientemente en torno al desarrollo de las claves de los proyectos.

**Solución aplicada:** planificar las reuniones de trabajo de modo que se puedan realizar simultáneamente las del Comité de Pilotaje y de las AT y que se incorporen programas de formación y reciclaje, así como de reflexión en torno a los contenidos esenciales del proyecto, en los que participen conjuntamente responsables y personal técnico. Tanto los programas de formación como los espacios de reflexión deben ser impartidos o conducidos por profesionales ajenos a la estructura, en un tiempo específico, asignado a tal fin, inserto durante el desarrollo del programa de trabajo.

## **3.- ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO Y TUTORIZACIÓN**

**3.1.- NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: Agencias de Mediación (Agencia de Indagación y Mediación para el Empleo y la Igualdad -AIMPEI-) que se desarrollan desde la puesta en práctica de un nuevo perfil profesional de mediación social.**

**Estado de la cuestión.-** La resolución de los problemas sociales en los municipios, de gestión de empleo en los organismos y entidades pertinentes (empresas, empleadores, interlocutores sociales, etc.) y de desigualdad, en general, es asumida por el personal experto y técnico desde una perspectiva unilateral y general, a través de la cual se acercan los recursos comunitarios a la ciudadanía. A su vez, la propuesta de nuevos recursos la realizan en función de los datos recabados a través de indagaciones cuantitativas y de lo que suponen, en base a sus propios conocimientos, necesitan las personas usuarias de los diferentes servicios. De este modo en numerosas ocasiones los servicios, recursos o dispositivos creados se acercan más a lo que el personal técnico considera que debería ser un servicio o recurso de calidad que a lo que la ciudadanía verdaderamente requiere.

**Qué estamos haciendo.-** Estamos capacitando en un nuevo perfil profesional, el Perfil de Mediación Social adecuado para poner en marcha las Agencias de Indagación para la Mediación en el Empleo y la Igualdad (AIMPEI) a licenciadas/os de carreras de Ciencias Humanas y Sociales y de Ciencias Jurídicas y Económicas, que tienen un excedente de licenciaturas que aboca al desempleo a buen número de los/as estudiantes que optan por estas titulaciones %que además son mayoritariamente mujeres%.

**Cómo les capacitamos.**- A través de un curso de postgrado, master, que les permita desarrollar el perfil de mediación social de modo que, con las herramientas de una metodología de investigación-acción participativa y el soporte de su equipo de trabajo y de la red de mediación, puedan tomar el pulso a la problemática del empleo en igualdad por una parte entre la ciudadanía y, por otra, entre las instancias técnicas, sociales, políticas, económicas y del mercado de trabajo. De este modo, se transferirá, en una y otra dirección, información de calidad, pertinente y relevante que posibilite, por una parte, al personal técnico, político, empleador, empresarial, etc. la adecuación de medidas y recursos a los intereses y la situación real de la ciudadanía y, por otra parte, que permita a la ciudadanía tener la certeza de que su voz será escuchada por las instancias competentes, a la vez que conocer los servicios y recursos ya existentes y cómo pueden acceder a su uso.

**Para qué sirve esta capacitación.**- Para abordar tres de los objetivos del proyecto:

**Primero:** por doble partida pues, por una parte, permite generar empleo en sí, a través de la creación de una nueva estructura empresarial, necesaria, que va a posibilitar que estudiantado de Ciencias Humanas y Sociales, Políticas y Económicas tengan acceso a un puesto de trabajo cualificado. Por otra parte, la actuación de las AIMPEI potenciará y favorecerá la empleabilidad de aquellas personas con dificultades para encontrar un trabajo, capacitándolas y/o potenciándolas para que puedan competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que las demás.

**Segundo:** para rentabilizar los recursos en general, ya que éstos, por un lado, se adecuarán a las posibilidades técnicas y, por otro, a las necesidades y deseos de las personas usuarias para quienes estén diseñados. Además, facilitará la coordinación entre diferentes instituciones, entidades y organismos, evitando que se solapen o dupliquen recursos, servicios o propuestas de intervención, a la par que sin embargo otros recursos, servicios o propuestas de intervención no sean puestos en marcha por falta de medios, lo que nos consta que actualmente sucede.

**Tercero:** para actuar como soporte del personal técnico, experto y profesional aportando la parte de indagación, información especializada y contrastada y transferencia de la misma a la que, por diferentes causas o no pueden acceder, o tienen dificultades para ello.

**Cómo caracterizamos a las AIMPEI.**- Como «estructuras empresariales» vinculadas entre sí por medio de redes intra e inter-territoriales, ubicadas o conectadas con universidades, lo que les permitirá contar con una red de expertos, más cercana, económica

y multidisciplinar, que puede asesorar y aportar una garantía de calidad a los estudios y productos realizados por la AIMPEI. La acción de la AIMPEI está pensada para dinamizar, movilizar y preparar para los cambios, de modo que desde su actuación se pueda abordar integralmente la complejidad que habitualmente presentan los problemas derivados de la desigualdad, sobre todo en lo que a la prevención y a la procuración de mejoras se refiere, así como a la consecución del empleo o creación del mismo. La AIMPEI es una herramienta que permite dar voz a los grupos afectados de desigualdad y asegurar que llegue a los oídos apropiados, al tiempo que proporciona elementos de información y análisis para facilitar el trabajo de las instancias técnicas y de los expertos llamados a resolver problemas.

En lo que a su organización interna hace referencia, dentro de las AIMPEI actúan las o los agentes mediadores, puesto que la acción mediadora requiere de un equipo de trabajo ampliamente cualificado (nunca será una acción individual), atravesado por las necesidades derivadas de la desigualdad, de género en particular y de toda índole en general, y sensibilizado por el impulso de las mejoras sociales. Además requiere de un amplio grupo profesional asesor, interdisciplinar, que les permita complementar sus actuaciones y acompañar sus informes facilitando propuestas documentadas. Para ello es importante la vinculación con las universidades que garantiza este último aspecto.

En lo que al campo económico hace referencia, es importante que sea una estructura que no dependa de una sola entidad, ni pública ni privada, para poder tener independencia en sus actuaciones.

**Cómo caracterizamos la mediación social.**- La mediación es presentada como un **instrumento innovador** a través del cual se informa, a las partes interesadas, qué espera o necesita la una de la otra o qué tiene la una para la otra. No sólo se trata de recoger qué está pasando (problemas puntuales a detectar), lo que permite elaborar propuestas para que personal experto en cada materia plantee la solución o soluciones adecuadas, sino que se va más allá: se buscan las causas que originan tales problemas y se visibilizan, de manera que las partes afectadas tengan que intervenir y puedan poner medios para erradicarlas, transformarlas positivamente, o prevenir los problemas antes de que se reproduzcan. No se atiende únicamente lo evidente, del orden de lo cuantitativo, es decir de lo que suele existir como información general, sino también, y fundamentalmente, se atiende lo cualitativo pues ello permite indagar en la producción de los procesos y facilitar vías de transformación para quienes estén interesados por una u otra causa.

La mediación social es una estrategia que comporta el cambio de actitudes, al tener en cuenta no sólo las necesidades y el equilibrio entre la oferta y la demanda sino también los deseos y requerimientos de los grupos objeto (personas y/o entidades) para mejorar las posibilidades de acceso y de mantenimiento del empleo y de la calidad de vida en igualdad de condiciones.

### **Cómo caracterizamos el nuevo perfil profesional en mediación social.-**

Lo caracterizamos como un perfil de actuación social, especializado en la búsqueda y el tratamiento de la información, la documentación y la transferencia, que trabaja tanto en fuentes primarias como secundarias, cuya responsabilidad profesional es implementar la mediación social.

El perfil de mediación social es novedoso por cuanto la mediación no se entiende como resolución de conflictos directa, sino como búsqueda y transvase de información relevante y documentada, en múltiples direcciones: de arriba-abajo; de abajo-arriba, de izquierda a derecha, de derecha a izquierda, de modo que además de resolver conflictos de manera indirecta, se facilite la rentabilización de recursos, la mejora de los procesos, el ajuste a los cambios sociales, la detección de necesidades junto con las respuestas a las mismas, etc.

### **MARCO GENERAL: Problema encontrado, solución aplicada**

**Problema encontrado:** frente a las desigualdades de toda índole, y especialmente en el campo del empleo, la mayor parte del personal técnico y profesional que trabaja en el marco de la igualdad de oportunidades (agentes de igualdad) y el campo social (trabajado social, educación de calle, agentes de desarrollo local, etc.) trabaja o es contratado individualmente, no contando siempre con un equipo de homólogos con quienes trabajar desde metodologías, enfoques y perspectivas comunes, de modo que las intervenciones quedan como «apaga fuegos» pudiendo abordar lo inmediato, sin poder incidir sobre las causas de los acontecimientos.

**Solución aplicada:** construir una estructura plural, independiente e interdisciplinar, que reúna a profesionales de la misma categoría profesional, con formación común, que persigan idénticos objetivos, que trabajen desde un campo metodológico complejo que les permita conocer tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos de los objetivos que persiguen y que cuenten con una amplia red de apoyo, asesoramiento y orientación dispersa por la geografía del estado español.

### 3.2.- ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO Y TUTORIZACIÓN

El entrenamiento y tutorización en el trabajo es tanto más importante cuanto que se trata de la implantación en el medio sociolaboral de un nuevo perfil profesional y de una nueva «estructura empresarial» (la AIMPEI). El hecho de desarrollar este proyecto a través de una ADG Pluri-regional, desplegándolo en siete comunidades autónomas simultáneamente, que actuarán como soporte en la fase de experimentación de la actuación de las AIMPEI y, por tanto, poniendo a prueba el perfil de mediación y la capacidad de actuación de la Agencia, tiende a garantizar el cumplimiento de los objetivos del proyecto. Así, las AIMPEI en prácticas se instalarán en las sedes de cada AT. Ello, supone que las Agentes de Mediación en periodo de prácticas podrán contar con la tutorización y el asesoramiento directo del personal técnico de cada AT, de las siete que componen la ADG, Red Aldaba. Además, la Red Aldaba facilitará toda la información recabada durante el desarrollo del proyecto tanto en su fase de preparación (Acción 1, trabajo de investigación) como de implementación (Acción dos, creación de redes locales e indagación para preparar el terreno a la actuación de las AIMPEI, etc.), así como de la experiencia y documentos de constitución y funcionamiento (protocolo de toma de decisiones, bases de datos, transferencia de buenas prácticas, asesoramiento, orientación, etc.), ya probados, de una organización en red, de coordinación mixta utilizando las TIC y programando-realizando reuniones presenciales periódicas.

### 4.- EMPOWERMENT (TRANSVERSAL), QUE ADEMÁS COMPRENDÍA LOS SIGUIENTES SUBAPARTADOS:

4.1.- Integrando las perspectivas de los beneficiario/as en el desarrollo de la ADG.

4.2.- Multiplicando los logros EQUAL en las organizaciones socias.

4.3.- Entrenando al Staff y a través de la Exposición transnacional.

Desde el proyecto Mass-Mediación consideramos que todos los subtemas comprendidos en el tema transversal, Empoderamiento, estaban desplegados de manera interrelacionada en lo que sigue.

**Estado de la cuestión.** - La ADG «RED ALDABA», responsable del desarrollo del proyecto «MASS-MEDIACIÓN», se ha constituido como una organización basada en criterios igualitarios entre diferentes, esto es, atendiendo a la diversidad pero aplicando parámetros de participación igualitaria. **Constituye** pues **un modelo específico de empoderamiento desde el punto de vista de la igualdad** en tanto: ha diseñado un protocolo del proceso de

toma de decisiones **a través de las TIC** en el funcionamiento de una ADG integrada por 7 entidades muy diferentes entre sí -en lo que a la estructura organizativa hace referencia (instituciones, asociaciones, etc.), en cuanto a tamaño, radio de acción, ubicación territorial, temática eje de cada una, capacidad económica, ámbito de actuación, etc.-, reunidas alrededor de un objetivo común: desarrollar el proyecto Mass-Mediación en cada territorio. Con ello se garantiza la participación igualitaria, el funcionamiento democrático, el beneficio de contar con distintas experiencias y la facilitación del trabajo.

### **Qué estamos haciendo y cómo lo estamos haciendo.-**

**a) Empoderamiento de la organización** (RED ALDABA) en cuanto al uso de TIC: una ADG de estas características (con 7 miembros distintos situados en territorios diferentes y con distinta capacidad) no habría podido desarrollar el proyecto Mass.Mediación sin una organización del trabajo en red basada en el uso de las nuevas tecnologías que, a su vez, ha servido de modelo soporte para establecer el trabajo en las redes territoriales establecidas por cada socio. El intercambio de ideas, experiencias y buenas prácticas, la formación de una base de datos común y permanentemente nutrida, la rapidez y facilidad en el acceso a la información y a todos los recursos generados, etc, son importantísimos elementos a la hora de evaluar la consistencia y medios que la ADG ha elaborado para su funcionamiento. Esta experiencia supone una experiencia piloto de organización empresarial virtual.

**b) Empoderamiento de las entidades** miembro de la ADG: 1º.- El establecimiento del partenariatado ha sido en sí mismo un proceso de empoderamiento dado que algunas de las entidades de la RED ALDABA no habrían podido participar en la realización de un proyecto de esta magnitud, de no ser por el apoyo y los medios que supone el trabajo en red con otras organizaciones. 2º.- La aplicación del criterio de igualdad de oportunidades ha estado también presente en la propia constitución de la ADG, así, las diferencias entre los miembros han sido tratadas como tales y nunca como desigualdades. Esto es, la diferencia en cuanto a los grupos meta con los que cada entidad trabaja habitualmente, las relativas a la específica configuración del territorio que cada una atiende, las que tienen que ver con la experiencia y metodología de trabajo, las que atañen a su envergadura (personal técnico, medios, fuentes de financiación) etc, han sido capitalizadas en el sentido de enriquecer el bagaje de todas las entidades en su conjunto y nunca han actuado como elemento discriminador, para lo cual, en el convenio de constitución se estableció un protocolo de toma de decisiones absolutamente igualitario (un territorio, un

voto; no existencia de votos de calidad, etc) que fue fruto de un proceso de elaboración también igualitario y democrático (Léase la normativa de funcionamiento interno). 3°.- Por otra parte, la formación de los responsables del proyecto en cada entidad es un eje permanente a lo largo de todo el proceso. Así, por ejemplo, en cuanto a las reuniones presenciales del Comité de Pilotaje: a) van acompañadas de un proceso de simultánea formación de los responsables de la ejecución del proyecto en cada territorio en temas monográficos, elegidos previamente entre todos de acuerdo a las carencias y necesidades detectadas por la propia marcha del proyecto, que son impartidos por un experto/a. b) Las reuniones del Comité de Pilotaje y la formación antes referida tienen lugar en los distintos territorios integrados en la red y son organizadas en cada ocasión por un miembro diferente. Ello persigue el mismo grado de implicación y un conocimiento más cercano de los diversos territorios para todos.

**c) Empoderamiento de las beneficiarias directas** del proyecto Mass-Mediación: cabe destacar que las beneficiarias directas son personas tituladas en carreras universitarias feminizadas (en algunas más del 80% de la matrícula son mujeres), con un alto nivel de desempleo (Ciencias Humanas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Económicas) y, por ello, con escasas perspectivas de integrarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones porque su capacitación puede incluso operar en su contra a la hora de encontrar empleo. El empoderamiento activo de las beneficiarias directas está garantizado en cada paso del proyecto. Es empoderamiento la específica y altamente cualificada formación en un nuevo perfil profesional (mediación social) que las beneficiarias directas reciben a través del curso master de postgrado *on-line*, dentro del que pueden elegir, como último paso, su propio campo de especialización; la capacitación en el uso de las TIC; en la organización del trabajo en red; en la metodología de investigación-acción para la mediación, etc; Es empoderamiento el trabajo en prácticas que realizan durante la formación. Es empoderamiento el trabajo que desarrollarán aquellas que, terminada la formación, sean seleccionadas de acuerdo a sus resultados académicos y a su actitud para activar y trabajar en las AIMPEI, contando ya con la estructura soporte de la ADG y un modelo de trabajo en red ya organizado (proceso de toma de decisiones, medios, información, herramientas metodológicas, experiencias, base de datos, asesoramiento y tutorización, etc) y en contacto permanente con todo el resto de participantes en el proyecto: compañeras/os, profesorado, asesores, otros territorios, otras AIMPEI, etc.



**d) Empoderamiento de las AIMPEI:** uno de los objetivos principales del proyecto es la activación de Agencias de Indagación y Mediación para el Empleo en Igualdad (AIMPEI) en cada uno de los territorios cubiertos por la ADG. Estas agencias que comienzan a funcionar en Octubre de 2003 van a encontrar el soporte de la red ya establecida, de los medios y dispositivos ya estructurados y de un funcionamiento a través de las TIC ya experimentado; contarán con un personal especializado en mediación social tanto a nivel de las propias agentes (beneficiarias de la formación master y del empleo) como del personal técnico que coordina el proyecto en cada territorio (que han recibido a su vez la formación *on-line* -no las prácticas presenciales-, aunque no recibirán por ello titulación master); tendrán el respaldo de las universidades (la de su territorio en primer término, pero también todas las demás) que han participado en la red, lo que supone un asesoramiento cercano, especializado y facilidad de acceso a recursos metodológicos, etc; dispondrán del trabajo de indagación previa sobre el terreno realizado por cada entidad territorial así como de la red intra territorial que cada entidad ha configurado ya con anterioridad para facilitar su trabajo; al estar organizadas en red, cada AIMPEI contará también con datos, documentación e intercambio vivo de impresiones sobre el desarrollo de la experiencia en otros territorios.

**e) Empoderamiento de las universidades** participantes: la creación de una red interuniversitaria ha generado ya un intercambio entre las distintas universidades que participan del proyecto; ha promovido un interés por el tema de la igualdad de oportunidades en cuestiones de empleo y sociales en general; ha permitido que experimenten una docencia *on-line* atravesada por las perspectiva de género.

**f) Empoderamiento del profesorado** partícipe del master (expertos/as y profesores universitarios): Los docentes del curso master han recibido una formación específica en cuanto a las particularidades de las didácticas a aplicar para una formación *on-line* y en cuanto a la necesidad de trabajar todos los contenidos desde una perspectiva de género.

**g) Empoderamiento de los grupos sociales discriminados** y/o excluidos beneficiarios de la intervención de las AIMPEI: Mujeres y hombres con dificultades para incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo en igualdad de condiciones (aunque serán principalmente mujeres, pues aún dentro de un grupo segregado la marginación y dificultades son mayores para las mujeres) que al transmitir a las Agentes de Mediación sus deseos, sus estrategias de vida, sus problemas y dificultades y las soluciones que imaginan no sólo obtendrán información acerca de los recursos ya existentes y de los que pueden

beneficiarse, sino que además tendrán la certeza de que sus palabras serán transmitidas a los actores económicos, laborales, sociales y políticos, para tratar de conseguir entre todos el objetivo de su integración laboral y social. Por otra parte, en muchos caso entrarán en contacto con otras personas en condiciones similares de dificultad lo que tiende a desarrollar la solidaridad y facilitar una información fluida a través del establecimiento de redes informales. Además al basarse el trabajo de las AIMPEI en la indagación directa con una metodología de investigación-acción participativa, está asegurada la incorporación del punto de vista de todos los participantes.

**h) Empoderamiento del trabajo transnacional:** El criterio de diversidad entre entidades y de acuerdo democrático de objetivos ha primado también en la constitución del proyecto transnacional con lo que ello supone de intercambio de buenas prácticas y de experiencias diferentes así como de posibilitar que alguna entidad de menor tamaño y medios pueda realizar un trabajo que de otra forma le sería imposible, aportando más medios económicos unas que otras .

Todas estas aportaciones junto con la del resto de proyectos seleccionados, se volcaron en el «Documento Vivo» que por falta de presupuesto no llegó a editarse. Sin embargo, consideramos que las buenas prácticas están ahí y que pueden ser de interés para quienes emprendan proyectos que aborden los temas planteados.

**VALORACIÓN DE  
LAS PERSONAS  
BENEFICIARIAS DEL  
PROYECTO EQUAL  
MASS MEDIACIÓN,  
A TRAVÉS DE LA  
INTERVENCIÓN  
DE LA RED ALDABA**

Alicia Gil Gómez\*

---

\* Alicia Gil Gómez, Coordinadora General del Proyecto Equal Mas Mediación.



# VALORACIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL PROYECTO EQUAL MASS MEDIACIÓN, A TRAVÉS DE LA INTERVENCIÓN DE LA RED ALDABA

Alicia Gil Gómez

En este capítulo expondremos una relación del total de las personas beneficiarias, directas e indirectas, de las actuaciones del proyecto Equal Mass Mediación, desarrolladas a través de las diferentes Agrupaciones de Desarrollo Geográfico integradas en la Red Plurirregional Aldaba.

Los datos se presentan desagregados por sexos diferenciándose en dos secciones distintas:

A.- Los grupos de beneficiarios directos, que abarca las personas que han participado en la formación máster postgrado y la participación en las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI), las ayudas directas y económicas, becas, etc.

B.- Los grupos beneficiarios indirectos que comprenden todas aquellas personas, mujeres y hombres, que han recibido algún beneficio del proyecto, por ejemplo: la formación de especialidad postgrado, los talleres, los diferentes cursos y programas de formación, la orientación y el asesoramiento ante casos específicos, la participación en los grupos de discusión, la participación en los grupos de investigación, análisis y trabajo, etc.

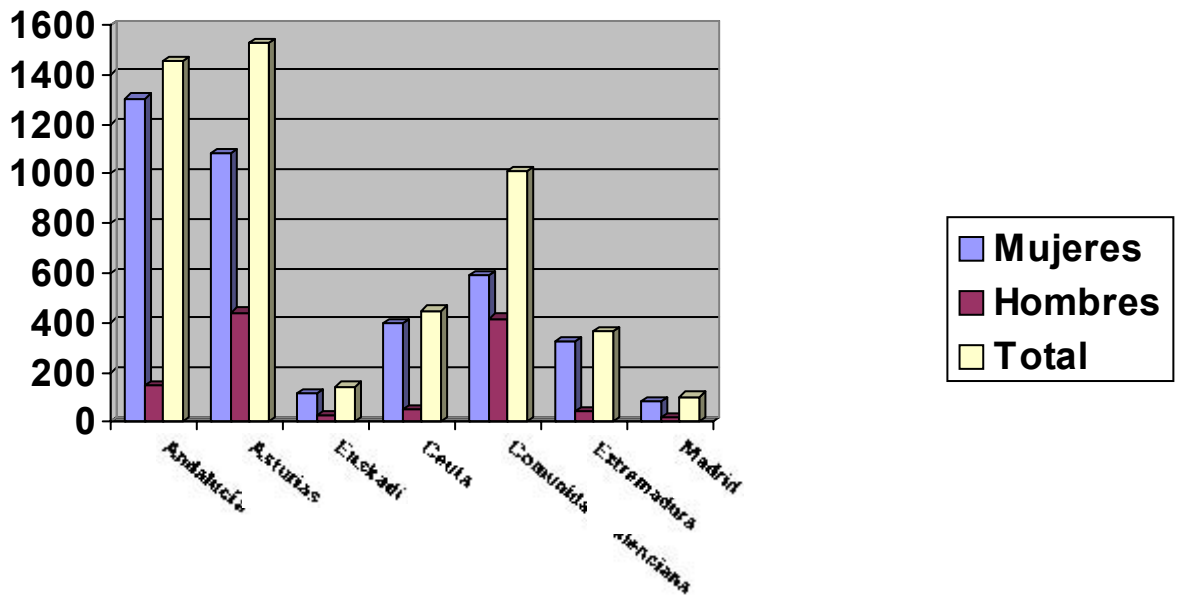
El número total de personas beneficiarias, directas e indirectas, de las actuaciones que se han realizado desde las Agrupaciones Territoriales ubicadas en provincias de la siete Comunidades Autónomas (Andalucía, Asturias, Ceuta, Extremadura, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana) que conforman la Red Aldaba, son: cinco mil noventa

y una de las cuales milciento cincuenta y nueve son hombres y tres mil novecientas treinta y dos mujeres; unos y otras de diferentes edades, situaciones y capacidades tal y como queda señalado en los gráficos que presentamos a continuación:

**PERSONAS BENEFICIARIAS INDIRECTAS<sup>1</sup>**

**POR SEXO**

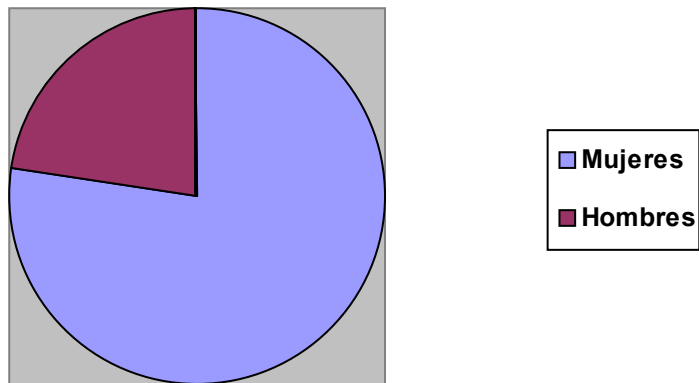
Gráfico 1: SEXO Y C. AUTÓNOMA



222

Gráfico 2: TOTAL POR SEXO

Mujeres: 3896  
 Hombres: 1150  
 Total: 5046

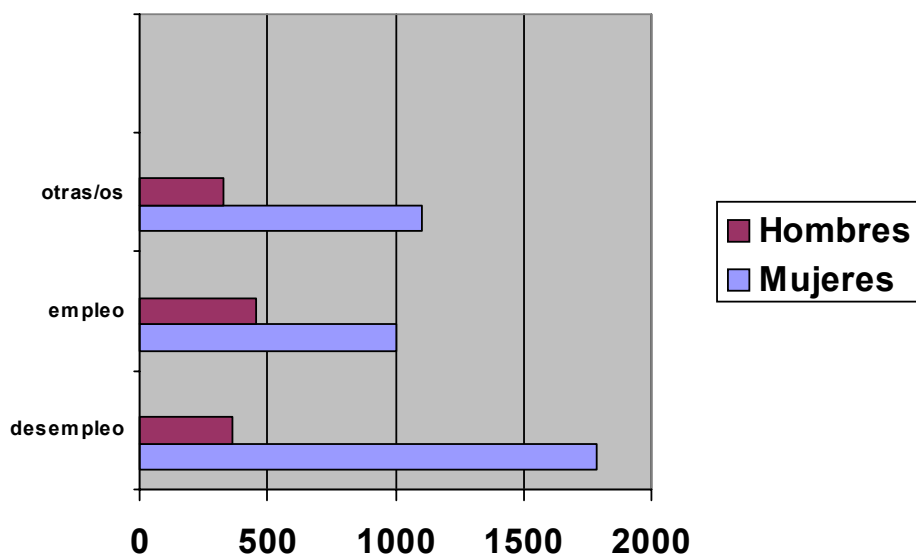


<sup>1</sup> Como beneficiarias indirectas se incluyen todas aquellas personas que han participado en las diferentes actuaciones desarrolladas tanto por las entidades responsables de la implementación del proyecto en los distintos territorios como por las Agencias de Mediación y Promoción para el Empleo y la Igualdad.

**POR SEXO Y SITUACIÓN LABORAL:**

Gráfico 3: TOTAL SEXO Y SITUACIÓN LABORAL

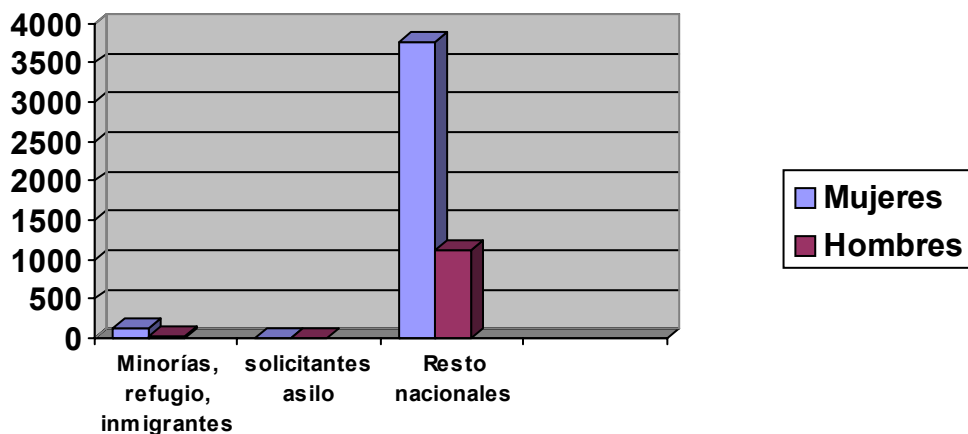
Mujeres desempleadas: 1788  
 Hombres desempleados: 364  
 Mujeres empleadas: 1004  
 Hombres empleados: 458  
 Otras mujeres (beneficiarias sociales): 1104  
 Otros hombres (beneficiarios sociales): 328



**MIGRANTES POR SEXO:**

Gráfico 4: TOTAL MIGRANTES POR SEXO

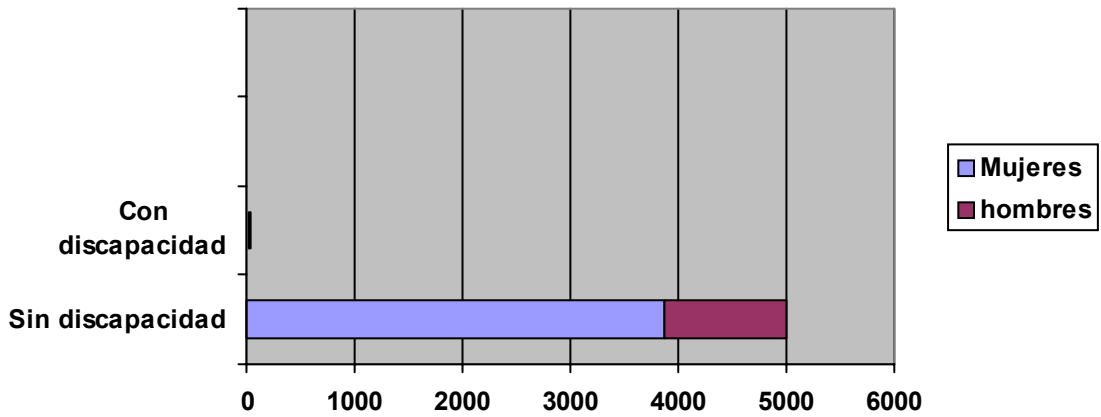
Minorías étnicas, refugio e inmigrantes: 124 mujeres y 24 hombres  
 Solicitantes asilo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Resto nacionales: 3772 mujeres y 1126 hombres



**DISCAPACIDAD POR SEXO:**

Gráfico 5: TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SEXO

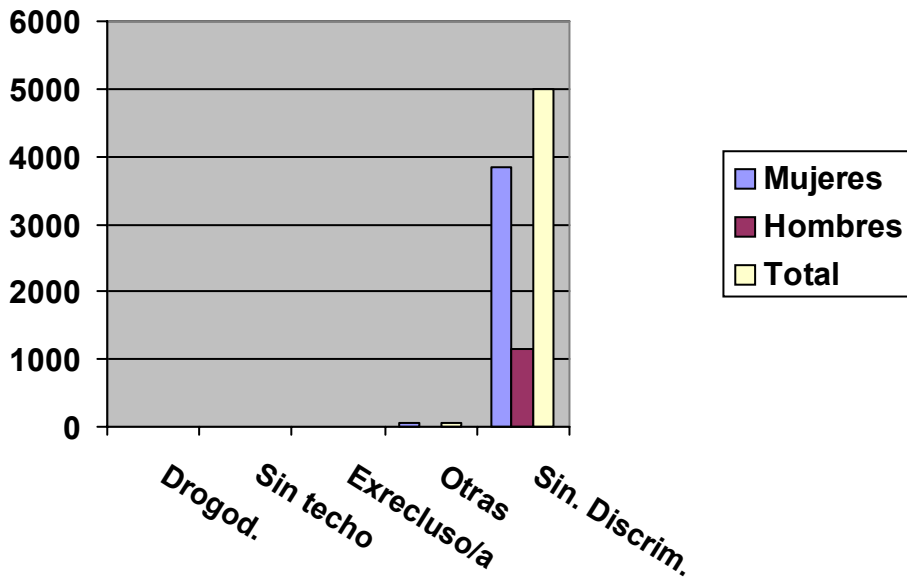
Disc. Física: 22 mujeres y 8 hombres  
 Disc. Sensorial: 0 mujeres y 1 hombre  
 Disc. Psíquica: 3 mujeres y 3 hombres  
 Disc. Mental: 1 mujeres y 2 hombres  
 Sin Discapacidad: 3868 mujeres y 1138 hombres



**OTRAS DISCRIMINACIONES POR SEXO:**

Gráfico 6: TOTAL DISCRIMINACIONES POR SEXO

Drogodependencia: 0 mujeres y 0 hombres  
 Sin techo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Ex (recluso/a): 0 mujeres y 0 hombres  
 Otras discriminaciones: 48 mujeres y 10 hombres  
 Sin discriminación específica: 3848 mujeres y 1140 hombres

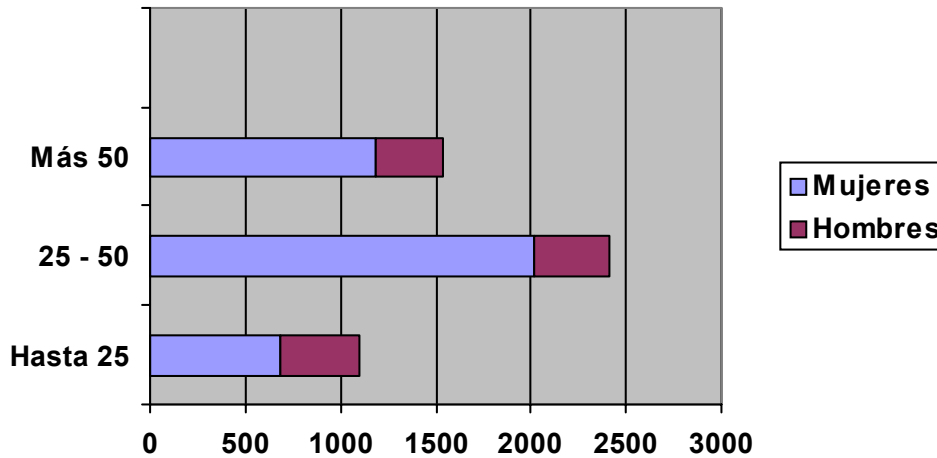




**POR EDAD Y SEXO:**

Gráfico 7: EDAD Y SEXO

Hasta 25 años: 686 mujeres y 414 hombres  
De 25 a 50 años: 2021 mujeres y 390 hombres  
Más de 50 años: 1189 mujeres y 346 hombres



**POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS:**

Sin estudios: 391 mujeres y 60 hombres  
Primarios: 1440 mujeres y 283 hombres  
Secundarios obligatorios: 804 mujeres y 398 hombres  
Secundarios: 546 mujeres y 261 hombres  
Universitarios: 715 mujeres y 148 hombres

Gráfico 8: NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

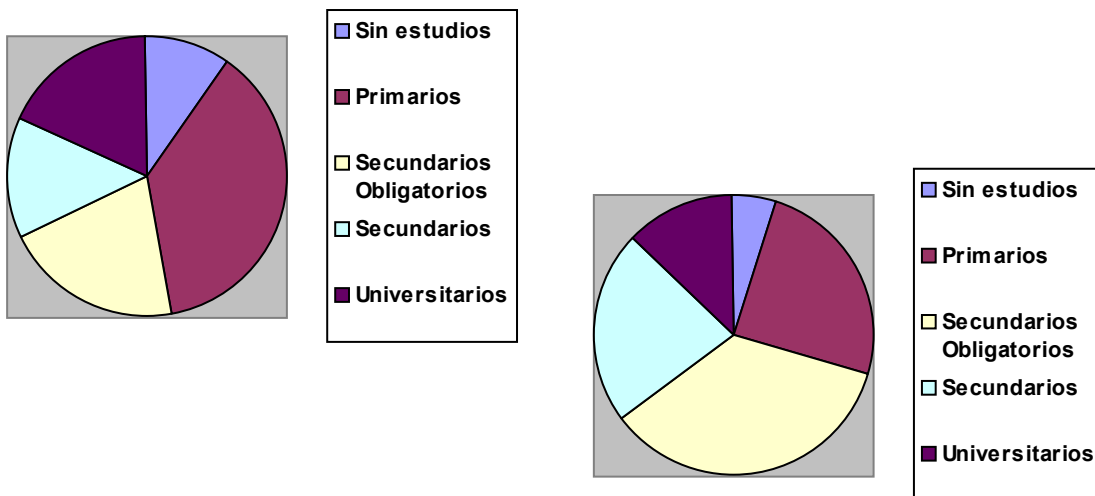


Gráfico 9: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HOMBRES BENEFICIARIOS

**POR SEXO Y ANTIGÜEDAD EN EL PARO:**

Menor a 6 meses: 2485 mujeres y 1076 hombres  
 De 6 meses a 1 año: 353 mujeres y 36 hombres  
 De 1 a 2 años: 497 mujeres y 16 hombres  
 Mayor a 2 años: 561 mujeres y 22 hombres

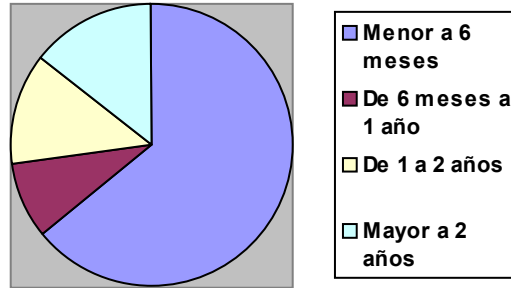


Gráfico 10: ANTIGÜEDAD EN EL PARO DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

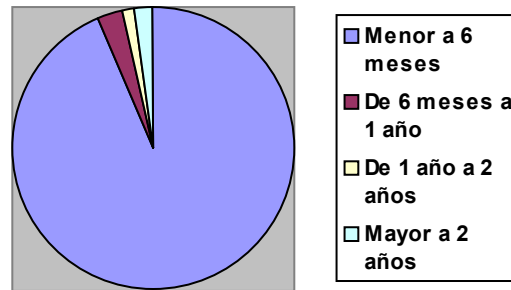


Gráfico 11: ANTIGÜEDAD EN EL PARO DE LOS HOMBRES BENEFICIARIOS

**PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS:**

**CURSO TRATAMIENTO NO SEXISTA DE LA INFORMACIÓN: CLAVES Y FUNDAMENTOS.**

Gráfico 1: Total personas beneficiarias por sexo.  
 Mujeres: 36  
 Hombres: 9

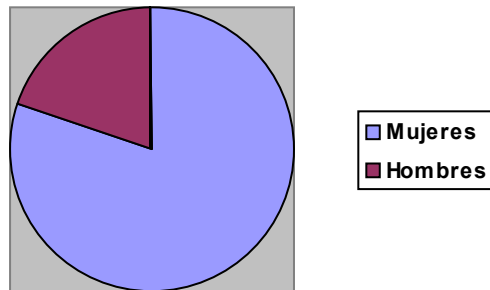


Gráfico 2: Descripción de las actividades por totales y sexo.

Master: 0 mujeres y 0 hombres  
 Especialidad: 36 mujeres y 9 hombres  
 Experto/a: 0 mujeres y 0 hombres  
 Certificación: 0 mujeres y 0 hombres  
 Formación de Reciclaje: 0 mujeres y 0 hombres



Gráfico 3: Situación laboral de la personas beneficiarias por sexo.

En desempleo: 4 mujeres y 1 hombre  
 Con empleo: 32 mujeres y 8 hombres  
 Otro/as beneficiarias sociales: 0 mujeres y 0 hombres

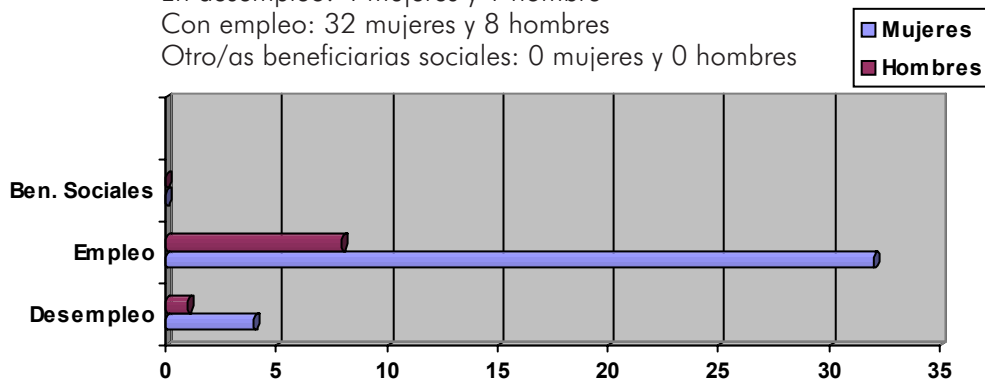


Gráfico 4: Personas beneficiarias migrantes por sexo.

Minorías étnicas, refugio, inmigración: 0 mujeres y 0 hombres  
 Solicitud asilo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Resto nacionales: 36 mujeres y 9 hombres

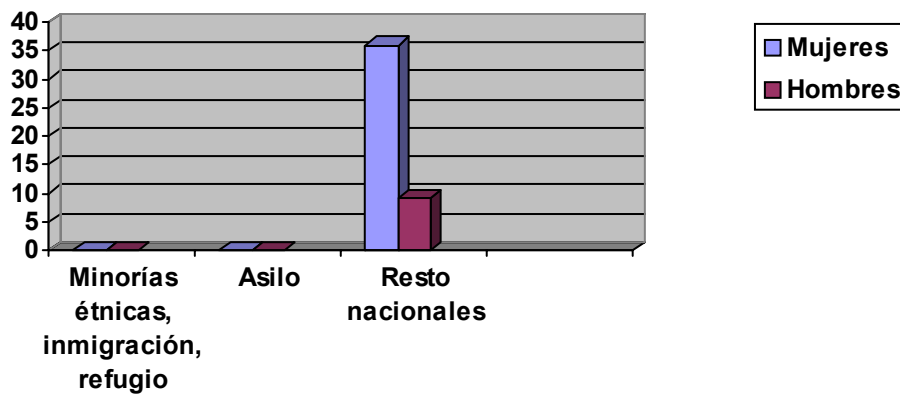


Gráfico 5: Personas beneficiarias con discapacidad por sexo

Dis. Física: 0 mujeres y 0 hombres  
 Dis. Sensorial: 0 mujeres y 0 hombres  
 Dis. Psíquica: 0 mujeres y 0 hombres  
 Enfermedad mental: 0 mujeres y 0 hombres  
 Sin discapacidad: 36 mujeres y 9 hombres

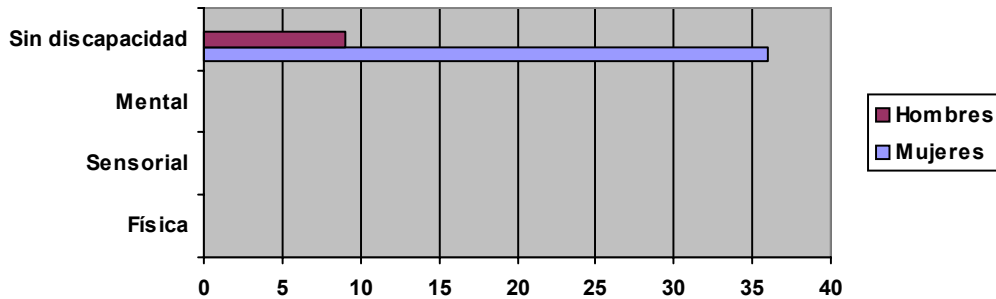


Gráfico 6: Personas beneficiarias que padecen otras discriminaciones por sexo.

Drogodependencia: 0 mujeres y 0 hombres  
 Sin techo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Otras discriminaciones: 0 mujeres y 0 hombres  
 Resto sin discriminación específica: 36 mujeres y 9 hombres



Gráfico 7: Personas beneficiarias por edad y sexo.

Menos de 25 años: 5 mujeres y 1 hombre  
 De 25 a 50 años: 31 mujeres y 7 hombres  
 Más de 50 años: 0 mujeres y 1 hombre

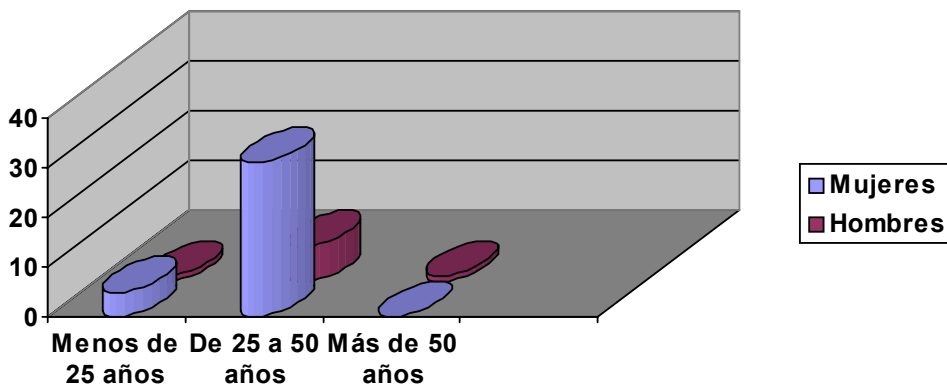


Gráfico 8: Total personas beneficiarias por nivel de estudios y sexo.

Sin estudios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Primarios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Secundarios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Secundarios obligatorios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Universitarios: 36 mujeres y 9 hombres

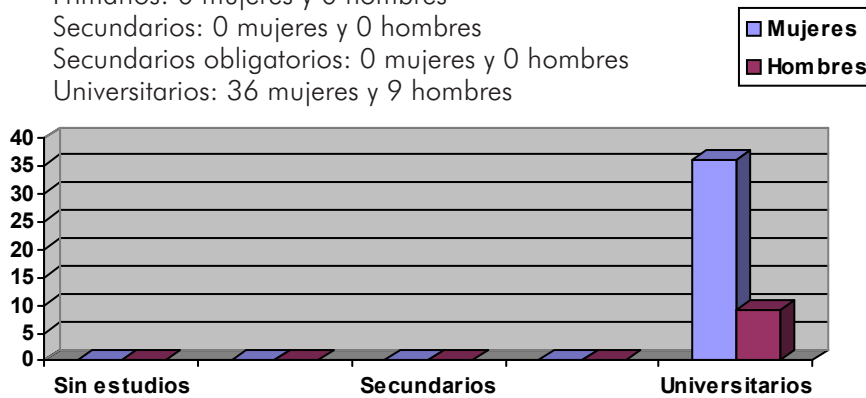
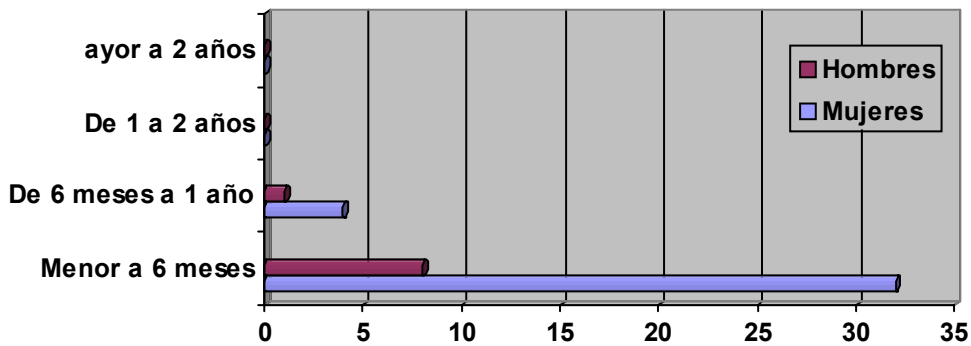


Gráfico 9: Antigüedad en el paro de las personas beneficiarias por sexo.

Menor a 6 meses: 32 mujeres y 8 hombres  
 Entre 6 meses y 1 año: 4 mujeres y 1 hombre  
 Entre 1 y 2 años: 0 mujeres y 0 hombres  
 Mayor a 2 años: 0 mujeres y 0 hombres



**MASTER MEDIACIÓN SOCIAL.**

Gráfico 10 : Total personas beneficiarias por sexo.

Mujeres: 71  
 Hombres: 7

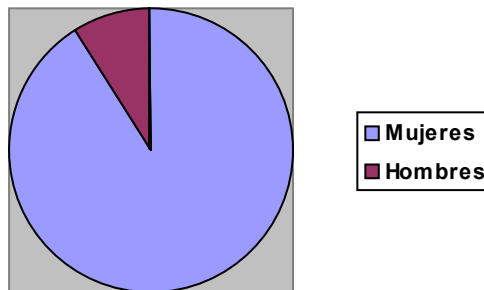


Gráfico 11: Descripción de las actividades por totales y sexo.

Máster: 42 mujeres y 1 hombre  
 Especialidad: 15 mujeres y 2 hombres  
 Experto/a: 7 mujeres y 2 hombres  
 Certificación: 1 mujeres y 0 hombres  
 Formación de Reciclaje: 6 mujeres y 2 hombres

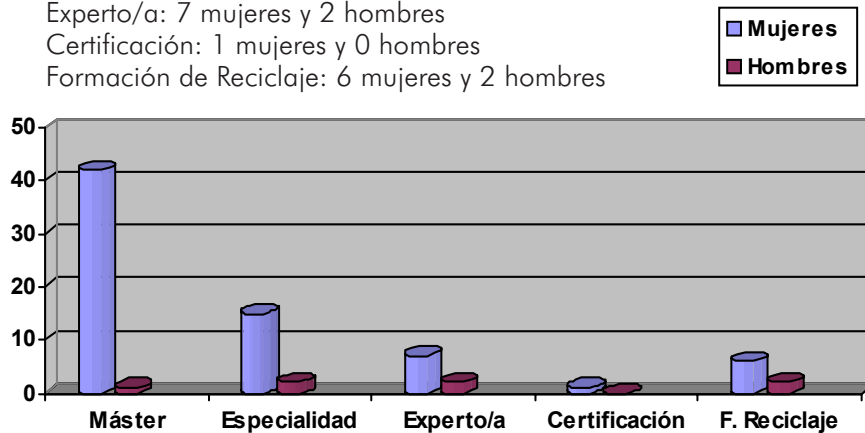


Gráfico 12: Situación laboral de la personas beneficiarias por sexo.

En desempleo: 42 mujeres y 1 hombre  
 Con empleo: 29 mujeres y 6 hombres  
 Otro/as beneficiarias sociales: 0 mujeres y 0 hombres

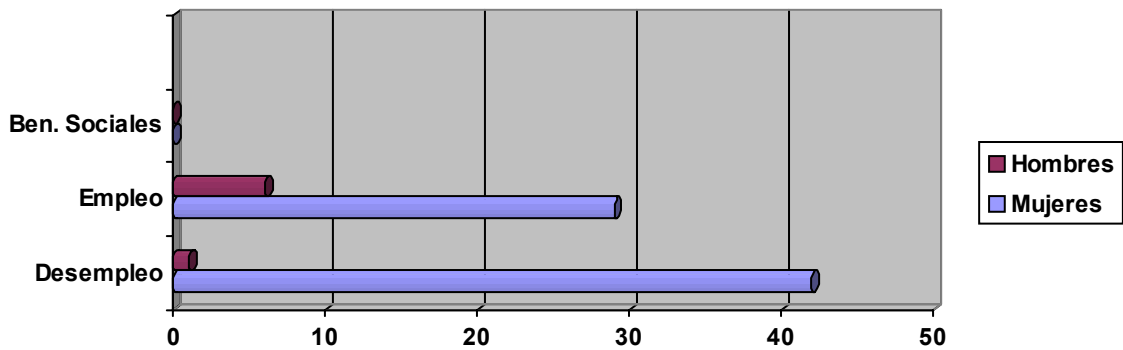


Gráfico 13: Personas beneficiarias migrantes por sexo.

Minorías étnicas, refugio, inmigración: 0 mujeres y 0 hombres  
 Solicitud asilo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Resto nacionales: 71 mujeres y 7 hombres

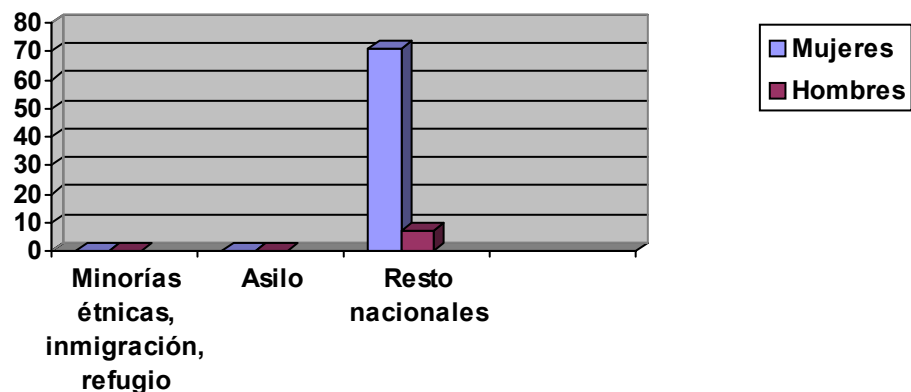


Gráfico 14: Personas beneficiarias con discapacidad por sexo

Dis. Física: 0 mujeres y 0 hombres  
 Dis. Sensorial: 0 mujeres y 0 hombres  
 Dis. Psíquica: 0 mujeres y 0 hombres  
 Enfermedad mental: 0 mujeres y 0 hombres  
 Sin discapacidad: 71 mujeres y 7 hombres

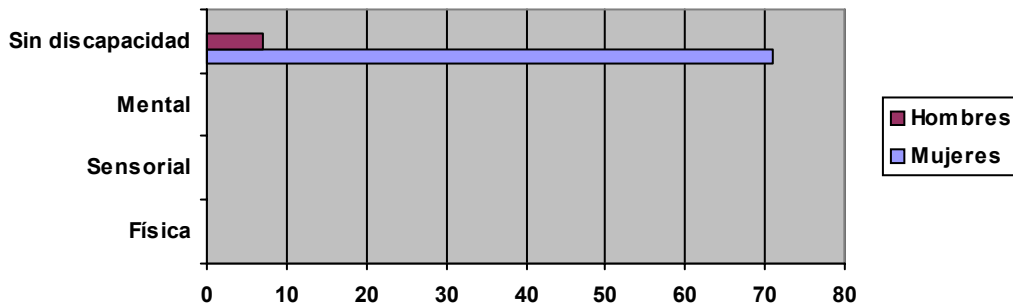


Gráfico 15: Personas beneficiarias que padecen otras discriminaciones por sexo.

Drogodependencia: 0 mujeres y 0 hombres  
 Sin techo: 0 mujeres y 0 hombres  
 Otras discriminaciones: 0 mujeres y 0 hombres  
 Resto sin discriminación específica: 71 mujeres y 7 hombres

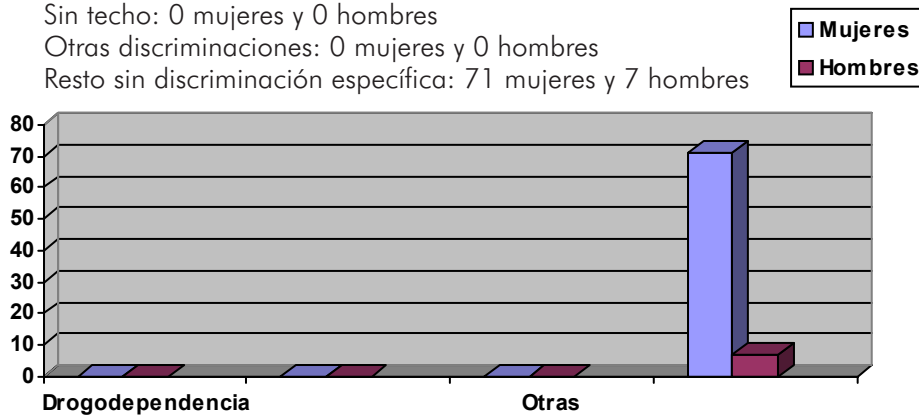


Gráfico 16: Personas beneficiarias por edad y sexo.

Menos de 25 años: 15 mujeres y 1 hombre  
 De 25 a 50 años: 56 mujeres y 6 hombres  
 Más de 50 años: 0 mujeres y 0 hombres

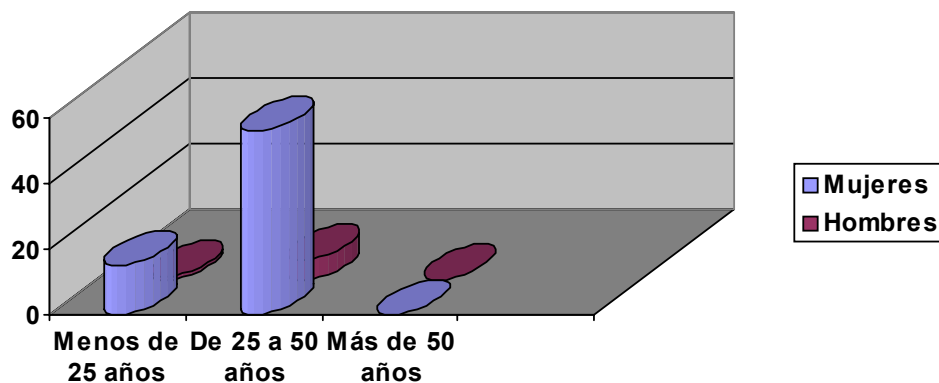


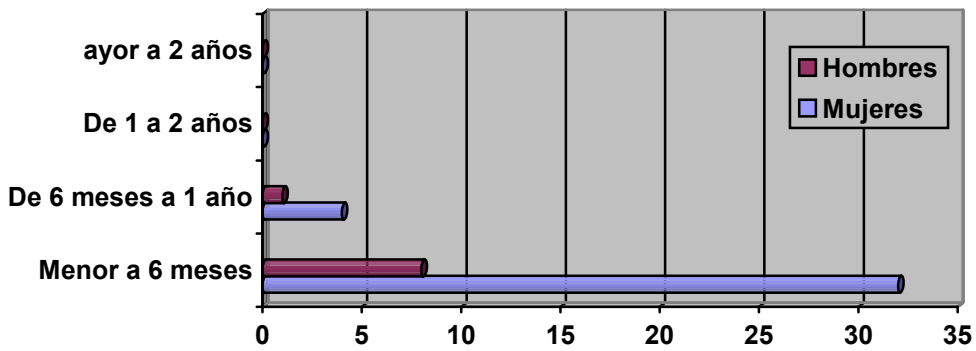
Gráfico 17: Total personas beneficiarias por nivel de estudios y sexo.

Sin estudios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Primarios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Secundarios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Secundarios obligatorios: 0 mujeres y 0 hombres  
 Universitarios: 71 mujeres y 7 hombres



Gráfico 18: Antigüedad en el paro de las personas beneficiarias por sexo.

Menor a 6 meses: 71 mujeres y 7 hombres  
 Entre 6 meses y 1 año: 0 mujeres y 0 hombres  
 Entre 1 y 2 años: 0 mujeres y 0 hombres  
 Mayor a 2 años: 0 mujeres y 0 hombres





# EVALUACIÓN DE LA ADG DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

M<sup>a</sup> José Ortí Porcar\*

---

\* M<sup>a</sup> José Ortí Porcar, Coordinadora de la Agrupación Territorial de Castelló del Proyecto Equal Mas Mediación.



# EVALUACIÓN DE LA ADG DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

M<sup>a</sup> José Ortí Porcar

En este capítulo se reflejará la evaluación de lo que ha sido la implementación del Proyecto Equal *Mass-mediación* en el territorio de Castellón, Comunidad Valenciana. Para ello comenzaremos evaluando las actuaciones en función de los principios del PIC Equal, seguiremos con los principios horizontales para finalizar con una evaluación general de las actuaciones.

## EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PIC EQUAL:

**1- Complementariedad:** desde la AT Comunidad Valenciana se definió la intervención teniendo en cuenta el criterio de complementariedad, aprovechando los recursos existentes y, sobre todo, actuando en aquellos territorios en donde el otro proyecto Equal realizado en Castellón (el EQUAL ACCORD) que se ha desarrollado paralelamente a éste no incidía, posibilitando, de esta manera, la participación de toda la provincia en la Iniciativa Comunitaria de Empleo EQUAL. También, se ha trabajado con aquellos colectivos en los que tanto desde las políticas generales de empleo como del proyecto ACCORD no se ha incidido, como por ejemplo, las trabajadoras del sexo.

Además, para poder aprovechar los recursos existentes, la Agrupación de Desarrollo de Castellón ha estado conformada por distintas redes que han permitido implementar el proyecto de una manera más integral.

**2- Colaboración institucional:** se han creado redes institucionales que han estado continuamente nutriéndose al ser complementarias. Así, las redes institucionales han permitido que la Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI) experimente la acción mediadora en el territorio de Castellón. Con el resto de redes, con las que también se interactuó, se puso en práctica la acción mediadora, realizando diversas actuaciones de mediación tales como la indagación para la solicitud de cursos, por parte de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) de Vinarós, ajustados a las necesidades del empresariado de la zona, y el fomento en la creación de un consejo Municipal de la Mujer en el municipio de Onda.

**3- Capacitación:** este principio estuvo garantizado por cuanto la AD ha estado constituida tanto por instituciones grandes y pequeñas como por entidades sociales pequeñas que han participado activamente en todo el desarrollo del Proyecto Mass Mediación. Ello se ha conseguido, primero con la firma de convenios y posteriormente, gracias al trasvase continuo de información, de una manera bidireccional.

Cada una de las entidades socias de la AD tenían una finalidad asignada en función de sus características, así las instituciones facilitaron tanto el desarrollo del proyecto en la provincia de Castellón como la realización de las prácticas del curso de postgrado «Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo» y la experimentación de la AIMPEI Comunitat Valenciana. El resto de miembros de la AD también facilitaron el proceso de prácticas durante el mes de mayo de 2003 y la puesta en práctica de la Agencia de Mediación en este territorio trabajando en diferentes ámbitos: asociaciones, empresas, etc.

**4- Innovación:** la AIMPEI ha constituido el elemento más innovador para el trasvase de las buenas prácticas a las políticas generales en lo que a la formación y el empleo se refiere. No obstante, han existido otros elementos innovadores en la Agrupación Territorial de Castellón que han sido los siguientes:

- En primer lugar la **interacción de las distintas entidades** que conformaron la AD, pues en ella se han dado cabida tanto los agentes sociales, responsables municipales, personal técnico de ayuntamientos, interlocutores sociales y población en general.
- **Población destinataria indirecta:** por un lado se han realizado actuaciones encaminadas para aquellas personas que en última instancia pueden

implementar las políticas de igualdad, es decir, las responsables de la toma de decisiones y, por otro, se ha puesto especial hincapié en uno de los colectivos que en mayor medida sufre discriminación por cuanto se encuentra totalmente invisibilizado, nos estamos refiriendo a las trabajadoras del sexo, de las cuales, una de ellas se ha beneficiado directamente de una ayuda. Esta mujer ha facilitado realizar una indagación exhaustiva en la provincia de Castellón sobre prostitución que ha finalizado con la apertura de una empresa, una cafetería, por parte de una de estas trabajadoras sexuales que ha dejado «la calle» para realizar un trabajo digno y legítimo, hecho que abrirá nuevas esperanzas para aquellas mujeres que deseen abandonar el ejercicio del trabajo sexual.

- **Herramientas utilizadas:** desde la AT de Castellón se creó una herramienta que permitió detectar las necesidades desde las propias personas afectadas y, junto a responsables de la toma de decisiones y el personal técnico, poner en marcha aquellas medidas que permitan paliar esas necesidades. Esta herramienta es el Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo (GIAT) que reúne a las personas, colectivos e instituciones afectadas en torno a un tema social problemático y concreto: instituciones involucradas en el tema, autoridades políticas, servicios de atención y trabajo social, Mass-media y personas afectadas directamente.

- **Las metodología utilizada:** investigación-acción participativa desde la perspectiva de género, que permite tener dos modelos de transferibilidad, por un lado de arriba hacia abajo, es decir desde los diferentes agentes sociales y económicos pero también de abajo hacia arriba, trabajando con la población menos representada, especialmente las mujeres, siempre realizando una evaluación continua y horizontalmente entre los distintos grupos sobre/con quienes se intervenga.

**5- Capacidad de transferencia y visibilidad:** la transferencia de las buenas prácticas se ha realizado a través de la difusión continua de materiales elaborados por la AT y por la AIMPEI, tanto en formato papel como en formato electrónico. Respecto al formato impreso la difusión se ha hecho individualizada, garantizando que la información y la transferencia se realizara de una manera directa. Por lo que al otro formato hace referencia, la página web del Proyecto Equal Mass Mediación ha resultado imprescindible

para la difusión tanto de las actuaciones de la AT como de la AIMPEI, no sólo en el territorio sino a nivel nacional, europeo e internacional.

También, desde la AT de Castellón se ha trabajado muy directamente con los medios de comunicación locales y provinciales que han difundido tanto el proyecto como sus actuaciones, acercando a la población las actividades organizadas y la Agencia de Mediación y Promoción del Empleo y la Igualdad Comunitat Valenciana.

Además, desde la AT se organizaron de manera periódica jornadas de sensibilización y difusión tales como las «Jornadas contra la violencia de género» o las Jornadas Internacionales «Remover obstáculos para alcanzar la igualdad».

**6- Cooperación transnacional:** la AT de Castellón ha participado activamente en el proyecto transnacional «Gem-Net», colaborando de una manera muy directa en todos los intercambios que se realizaron, tanto en España como en el resto de países socios. El proyecto transnacional ha permitido conocer diferentes modalidades de trabajo e intervención, así como el acercamiento y el abordaje de las problemáticas que afectan al género y la a la igualdad, en este caso, de Irlanda del Norte y en Austria, destacando especialmente el trabajo con las mujeres para conseguir su empoderamiento de las socias austriacas y la intervención con madres solteras y «travelers» en el caso de Irlanda del Norte.

**7- Enfoque integrado:** ha sido el eje vertebrador del proyecto territorial, teniendo en cuenta las necesidades reales por cuanto se realizó una indagación previa a la implementación del proyecto y, como ya se ha comentado anteriormente, la metodología utilizada permitió tener presentes en todo momento las necesidades reales de la población, especialmente las de las mujeres.

Además al contar con las/os responsables de la toma de decisiones desde un primer momento, se garantizó la efectividad de las actuaciones del proyecto.

### EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS HORIZONTALES DEL PIC EQUAL:

La actuación principal de la AT de Castellón (Comunidad Valenciana), al igual que el resto de las agrupaciones territoriales, fue la puesta en marcha de la AIMPEI, para lo que se seleccionaron a 10 personas (9 mujeres y 1 hombre) que recibieron formación en género, igualdad de oportunidades y empleabilidad (en las modalidades de máster y

especialidad, ambos cursos reconocidos de postgrado) y, de las que se seleccionaron a tres mujeres de la modalidad máster, que constituyeron la AIMPEI Comunitat Valenciana.

Pero además, paralelamente, se fueron realizando actividades orientadas tanto para la consecución de este objetivo como para reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, actuaciones que acercaron de una manera más integral el proyecto Equal Mass Mediación a toda la población de la provincia de Castellón. Estas acciones se desarrollaron teniendo en cuenta los principios horizontales del PIC Equal.

Antes de realizar una evaluación de las acciones desarrolladas en torno a los principios horizontales del PIC Equal, hay que señalar que todas las actuaciones tenían como transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el *mainstreaming* de género, por lo que no se realizó ninguna acción destinada a ese principio, específicamente, ya que tal principio era el eje transversal en torno al cual se desarrolló el proyecto Mass Mediación Comunidad Valenciana en su ámbito de intervención: la ADG de Castellón. Así pues destacaremos el resto de principios horizontales sobre los que trabajó el proyecto:

### **1 - Desarrollo local.**

Como ya se ha comentado anteriormente, la propia configuración de la ADG, formada por los agentes, las instituciones y las entidades clave del territorio, ha contribuido a que todas las actuaciones tuvieran incidencia en el propio territorio y siempre contando con los recursos de la zona. Así, la mayoría de las actuaciones eran llevadas a cabo en el mismo espacio de intervención, es decir, los talleres, jornadas, etc. tuvieron lugar en los mismos municipios y contando, en todo momento, con las entidades clave que colaboraban en la organización de la actividad garantizando su éxito tanto en la población como el trasvase posterior de los resultados a las políticas públicas. Además, al contar con estas entidades, sobre todo los Ayuntamientos, dispusieron, desde el principio, del reconocimiento público tanto las actuaciones realizadas por la AT como las que puso en marcha la AIMPEI.

Ejemplificaremos tres actuaciones llevadas a cabo en este sentido:

**La primera,** hace referencia a la Plataforma ciudadana de participación y control sobre la igualdad de oportunidades, formada por partidos políticos, sindicatos, asociaciones y entidades cívicas con el objetivo de indagar sobre la calidad de los servicios diseñados para que las mujeres alcancen la igualdad exigida por la Constitución Española.

**La segunda,** son los talleres «trabajando en igualdad», una acción de sensibilización a través de la cual se actuó con jóvenes de entre 15 y 16 años, puesto que

se encuentran en edades en las que tienen que tomar una determinada opción formativa y/o profesional, con el objetivo de acercarles la realidad del mercado laboral, las posibilidades existentes y ayudarles a reflexionar sobre el papel de hombres y mujeres en la construcción de una sociedad que quiera ser verdaderamente democrática y pueda contar con una participación equitativa de ambos sexos en todos los ámbitos.

**La tercera**, y última, se refiere a los talleres «Claves para la implementación del mainstreaming de género en las políticas locales», cuyo objetivo fue aportar información que permitiera a las y los responsables políticas/os reconocer las situaciones en que las mujeres son discriminadas, comprender las causas de la desigualdad y establecer soluciones a nivel local.

## **2- Sociedad de la información.**

Desde la Agrupación Territorial (también denominada ADG) de Castellón se han incorporado las TIC como un principio de comunicación entre las diferentes redes y como elemento de difusión y transferencia de información, tanto a nivel local como a nivel mundial, a través de la página web del proyecto. También la AIMPEI ha utilizado esta herramienta para su coordinación y trasvase de información.

Por otra parte, a través de una Intranet, ha sido posible desarrollar acciones coordinadas en siete comunidades autónomas distintas y regular el funcionamiento del Comité de Pilotaje de la ADG Plurirregional Red Aldaba.

Además, se ha facilitado el acercamiento a las Tecnologías de la Información y Comunicación a algunas mujeres de la zona y a personas mayores de 55 años, a través de un aula móvil que les permitió igualdad de oportunidades para el acceso a la información con el fin de que pudieran utilizar esta herramienta para mejorar sus condiciones existenciales.

## **3- Medio ambiente.**

El medio ambiente se ha tenido en cuenta a lo largo del proyecto, buscando la reutilización de materiales como el papel. También se han realizado actividades encaminadas a la sensibilización y formación en materia medioambiental, sobre todo como yacimiento de empleo, señalando la realización del taller «Planificación local estratégica, medio ambiente y sostenibilidad» cuyo objetivo fue dar a conocer cómo las políticas locales pueden contribuir al desarrollo sostenible y a la protección del medio ambiente.



### EVALUACIÓN FINAL

Si bien la experiencia de la AT de Castellón (ADG Comunidad Valenciana) en el desarrollo del proyecto ha sido positiva, cabe señalar que también se han encontrado numerosas dificultades, sobre todo a la hora de trabajar con el empresariado que se muestra reticente a participar en este tipo de proyectos de impulso de la igualdad de oportunidades. Prueba de ello ha sido que no se ha constituido ninguna red empresarial. En este sentido, es necesario marcar nuevas estrategias para trabajar la implementación de la igualdad de oportunidades en el mundo de la empresa.

Tampoco se ha conseguido la consolidación de la AIMPEI, tal vez por el escaso período de tiempo del que se ha dispuesto para desarrollar la experiencia piloto, pues los temas sociales no suelen tener una repercusión a corto plazo.

Aún así, destacamos el alto grado de repercusión que ha tenido el proyecto Equal Mass Mediación en la provincia por cuanto a beneficiado a 11 personas de manera directa -10 de ellas en formación (3 mujeres posteriormente seleccionadas para la AIMPEI) y 1 trabajadora del sexo con una ayuda de colaboración- y, a 1008 de manera indirecta (589 mujeres y 419 hombres) a través de las distintas actuaciones puestas en marcha tanto por la AT (ADG Comunidad Valenciana) como por la AIMPEI.



**LA MEDIACIÓN  
SOCIAL:  
LOS RESULTADOS  
EN LA ADG  
DE MADRID**

**Beatriz Molina Gabriel y Galán \***

---

\* Beatriz Molina Gabriel y Galán, Coordinadora de la Agrupación Territorial de Madrid del Proyecto Equal Mass Mediación.



# LA MEDIACIÓN SOCIAL: LOS RESULTADOS EN LA ADG DE MADRID

Beatriz Molina Gabriel y Galán

## VALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PIC EQUAL

245

### 1. Complementariedad

Los objetivos de actuación definidos por la AT para la intervención de la AIMPEI en el ámbito territorial del municipio de Fuenlabrada, se han establecido tomando en cuenta el principio de complementariedad de las actuaciones previstas con las políticas y servicios públicos existentes en la zona para el desarrollo y mejora de la igualdad de oportunidades en el funcionamiento del mercado de trabajo. A partir de las diversas reuniones de trabajo mantenidas con la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada (organismo público municipal dedicado a la formación y la gestión del empleo) y tras la realización de la indagación previa, realizada por profesionales expertas contratadas, se detectó la necesidad de potenciar la perspectiva de género y la sensibilización-formación en éste área del personal técnico encargado de la orientación laboral de la población desempleada (mujeres en su mayoría).

Los objetivos específicos diseñados para la intervención fueron:

- Realizar acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades dirigidas al personal técnico de la Fundación por el Empleo (Taller de Género)
- Realizar el Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo (GIAT) Fuenlabrada 2004,

compuesto por mujeres desempleadas usuarias de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y por personal técnico de la misma, con el fin de favorecer:

- El empoderamiento de las mujeres desempleadas a través de su participación en el GIAT.
  - La reflexión en torno a las problemáticas específicas de las mujeres en cuanto a su acceso al empleo.
  - La optimización de herramientas utilizadas por las/os técnicos/as en los procesos de gestión del empleo de la Fundación por el Empleo del municipio
  - La creación de nuevos canales de comunicación entre técnicos/as, usuarias e instituciones
  - La elaboración de documentos de información informada referentes al desarrollo del GIAT Fuenlabrada 2004.
- Presentación de la AIMPEI y difusión de sus actuaciones
  - Trasvase de la información obtenida en las distintas acciones a los agentes sociales y políticos implicados.

Asimismo, a través de estos objetivos, se establecieron relaciones de complementariedad entre el proyecto Mass-Mediación y el desarrollo de otras IC EQUAL de la zona que permitieron optimizar recursos y establecer mecanismos de coordinación de las diversas actuaciones.

## 2. Colaboración institucional

La participación en el proceso de constitución del marco organizativo de la Red Aldaba ha sido la primera experiencia de la asociación CEPYP-UNO en cuanto a la colaboración y coordinación continuada con otras entidades de distintas características para el desarrollo de un proyecto de ámbito plurirregional inscrito en el marco de una iniciativa comunitaria.

La articulación de mecanismos y fórmulas de funcionamiento acordadas en las distintas reuniones iniciales, y que fueron recogidas en el Acuerdo de Constitución de la ADG Red Aldaba, ha permitido que entidades de muy diversa procedencia, intereses y capacidad organizativa se agrupen en torno a un objetivo común de manera que, sin

renunciar a la especificidad propia de cada entidad, se ha producido un enriquecimiento mutuo por lo que respecta a los métodos de trabajo en red: trasvase de información, metodología de evaluación, gestión y administración, producción de materiales, etc.

Las aportaciones y participación de la AT CEPYP-UNO en la Red Aldaba se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Presencia y participación de los profesionales de la entidad en la observación y análisis del discurso, tanto en las reuniones del Comité de Pilotaje como en las jornadas y encuentros transnacionales
- Aportación de su experiencia y metodología en el trabajo con población en riesgo de exclusión social, fundamentalmente mujeres.
- Aportación de la infraestructura necesaria para las reuniones del Comité de Pilotaje realizadas en Madrid
- Desarrollo de líneas de actuación comunes para la implementación de las acciones contempladas en el proyecto a través de las reuniones del Comité de Pilotaje
- Colaboración en la definición y esclarecimiento de los conceptos y la metodología implementadas en el proyecto: mediación, empoderamiento, mainstreaming, etc.
- Participación activa en las jornadas de adecuación metodológica organizadas por la ADG
- Participación activa en las jornadas y encuentros transnacionales
- Participación de Lydia Gómez Valverde, persona delegada de la entidad en el Comité de Pilotaje, como representante del Proyecto Mass-Mediación en las reuniones de trabajo internacionales convocadas por el Fondo Social Europeo para los mejores proyectos seleccionados en el eje de igualdad de oportunidades.

Como factor que permite la cohesión de la ADG plurirregional Red Aldaba, podemos destacar el buen ambiente de trabajo que se ha ido gestando a lo largo de los distintos encuentros y reuniones entre las/os participantes. Este hecho no es fruto de la casualidad ni descansa en las afinidades personales entre los miembros de la Red sino que proviene del esfuerzo realizado para otorgar prioridad al trabajo y al desarrollo de los objetivos del proyecto, como elemento unificador que, al mismo tiempo, permite respetar la diversidad de ideologías y perspectivas personales de cada miembro de la agrupación.

Como punto débil se constata la participación no igualitaria de los socios en cuanto al trabajo, materiales y producciones debido a las diferentes características y grados de experiencia, responsabilidad y compromiso de cada entidad.

### 3. Capacitación

En cuanto al principio de capacitación en el que se asienta la constitución de la Red Aldaba, cabe señalar lo siguiente:

- La participación activa de la AT en el proyecto viene facilitada por los mecanismos de coordinación y de toma de decisiones acordados por la ADG, que promueven la claridad, la transparencia, el debate y la toma de decisiones democráticas. Las decisiones tomadas tienen que ver con los objetivos del proyecto y no con los intereses particulares de las entidades.
- El reparto de las funciones y actividades específicas está claramente relacionado con el ámbito de competencia, capacidad, especialización e interés de la entidad y sus profesionales (asignación módulos del proceso de formación, calidad de la participación en la formulación de los objetivos y metodología del proyecto, realización de acciones de sensibilización en género e igualdad dirigidas a profesionales del campo de la acción social, etc.)
- Como punto débil, se reseña la participación no igualitaria de los socios en cuanto al trabajo, materiales y producciones debido a las diferentes características y grados de experiencia de cada entidad. La falta de experiencia previa de la AT CEPYP-UNO en la gestión de proyectos europeos, su característica de ser asociación sin ánimo de lucro sin el respaldo de un organismo público, ha dificultado el proceso de organización de la AT y el desarrollo de las acciones.

En cuanto a la Organización de la AT, la constitución de una red intraterritorial por parte de CEPYP-UNO se ha planificado en función de varios objetivos y vertientes:

- Creación de una red que permitiera entrar en contacto con distintas organizaciones privadas e instituciones públicas para conocer y obtener información acerca de quién, dónde y cómo se está trabajando en el ámbito de la igualdad de oportunidades y el empleo en la Comunidad de Madrid.
- Búsqueda de entidades colaboradoras que supongan una fuente de financiación para el desarrollo del proyecto en el territorio y que faciliten la implementación de las acciones y objetivos previstos en el mismo



- Ampliación de la red de contactos ya existente en la asociación y centrada en el ámbito de actuación propio (formación e investigación del psicoanálisis)

Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Presentación del proyecto a través del envío de documentación y de la realización de entrevistas personales con las/os responsables de áreas de igualdad y/o empleo de distintos ayuntamientos, organizaciones empresariales y asociaciones.

- Solicitud de subvenciones a entidades bancarias en sucesivas convocatorias de ayudas a proyectos de carácter social.

- Establecimiento de convenios de colaboración y aportación al proyecto con una institución pública y una empresa privada.

- Delimitación del territorio de intervención de la AIMPEI en el municipio de Fuenlabrada, a partir del convenio de colaboración establecido con la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada .

- Presentación de propuestas de sensibilización, investigación e indagación en el marco metodológico de la acción-participación a diversas entidades y organizaciones

- Participación en encuentros y jornadas de otras IC EQUAL realizadas en la Comunidad de Madrid

La contribución de CEPYP-UNO a la creación de la Red Interuniversitaria se ha concretado a través de la búsqueda de un responsable académico de la Universidad Complutense y del apoyo continuado al mismo para la obtención del compromiso de los vicerrectorados implicados en la acreditación del título y la firma del convenio interuniversitario.

Los obstáculos encontrados en cuanto a la búsqueda de fuentes de financiación para el proyecto territorial son los provenientes de las características propias de una asociación sin ánimo de lucro y, por tanto, sin fondos propios, que dificulta la participación en proyectos europeos, dado el sistema de reembolso de la UAFSE, que requiere para el abono periódico de la ayuda concedida la certificación de los gastos materialmente satisfechos. Esta situación ha conducido a la entidad a la necesidad de solicitar varias cuentas de crédito en una entidad bancaria para hacer frente a los gastos implicados en el desarrollo del proyecto, dadas las dificultades halladas en el proceso de activación de las redes locales para obtener

colaboración económica y compromiso institucional con el proyecto, dificultades que se pueden resumir como sigue:

- La falta de recursos económicos de las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid
- La gran concentración de proyectos Equal que desde las Instituciones públicas se han venido desarrollando en la Comunidad de Madrid, lo cual dificulta la posibilidad de comprometerse en la colaboración con otro Equal no pilotado por estas mismas instituciones.
- Los criterios de inversión presupuestaria de los ayuntamientos y entidades privadas que se dirigen a actividades con clara repercusión social (visible, cuantificable...)
- La dificultad para cuantificar y tomar en consideración a las personas y entidades beneficiarias del proyecto en un sentido amplio (las personas beneficiarias directas del proyecto son consideradas escasas y pertenecientes a grupos sociales no discriminados).
- La falta de interés de las empresas privadas por la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, al no formar parte de sus criterios empresariales de ayuda a proyectos de carácter social.
- La ausencia de respaldo al proyecto por parte de una institución reconocida, acreditada y representativa de la Comunidad de Madrid, que facilite los contactos y avale la presentación del proyecto.
- Los cambios en las estructuras de algunos departamentos, relacionados con movimientos políticos internos de la administración pública, y la incertidumbre que provocó la perspectiva de las elecciones municipales

#### **4. Innovación**

Como elementos innovadores propios de la AT podemos destacar:

- Implementación del trabajo voluntario de los profesionales de la asociación como herramienta para superar obstáculos por medio del apoyo, la evaluación y seguimiento permanente y continuado de las acciones realizadas y previstas.(\*)
- Intercambio de información y estrecha relación con otros proyectos Equal de la Comunidad de Madrid
- Exploración e indagación de fuentes de información e informantes clave en

distintos organismos públicos de la CAM y en distintos municipios, como preparación del trabajo de la AIMPEI y como aportación a su futura consolidación.

- A partir de la puesta en marcha del plan de intervención de la AIMPEI, se ha considerado importante contar con el apoyo de una profesional experta como medida de acompañamiento a las agentes mediadoras en el desarrollo del Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo de Fuenlabrada. Esta medida innovadora supone un proceso de formación complementaria y de mentorización para las beneficiarias de la experiencia piloto del proyecto Mass-Mediación.

Por lo que se refiere al área de formación y sensibilización se ha introducido un elemento innovador en el territorio y es el referido a los grupos meta. Tradicionalmente toda la formación y acciones de sensibilización que se ha realizado sobre género e igualdad ha tenido como grupo meta a las mujeres. Desde el proyecto Equal Mass-Mediación de la Comunidad de Madrid hemos considerado que es necesario que la sensibilización y la formación llegue principalmente a aquellos agentes sociales y profesionales que tienen responsabilidades en el diseño y ejecución de políticas y medidas de igualdad; por eso, se han llevado a cabo diferentes acciones y jornadas de sensibilización y formación en género e igualdad dirigidas al personal técnico con competencias en la gestión del empleo y a profesionales de distintos ámbitos disciplinares

## 5. Capacidad de transferencia y visibilidad

Las acciones de difusión desarrolladas se han diseñado de acuerdo con las líneas comunes establecidas en el plan de difusión general del proyecto. La particularidad del territorio de la AT (Comunidad de Madrid) y las características propias de la entidad han dificultado el proceso de difusión y transferencia de información, tanto en los medios de comunicación locales como en la capacidad de interrelación con instancias decisorias del territorio.

Los obstáculos encontrados para la difusión de las actuaciones en los medios de comunicación de Madrid se refieren a la coincidencia entre medios locales y nacionales, y a la saturación de noticias de otros proyectos Equal en publicaciones y boletines específicos. Para resolver este obstáculo se adoptó la alternativa de concentrar la difusión de las actuaciones en los medios de comunicación de Fuenlabrada, municipio destinatario de las intervenciones de la AIMPEI. Aún así, la repercusión en los medios de comunicación locales ha sido reducida y, por ejemplo, en el caso de la Jornada Territorial Mediación para la Igualdad, quedó limitada a las radios y televisiones locales, sin reflejo en la prensa escrita.

En cuanto a la imposibilidad de comprometer a la Universidad Complutense en la presentación pública inicial del proyecto y del curso de postgrado en la sede de la propia Universidad, se detectaron dificultades para la participación de los vicerrectores implicados debido a la incertidumbre producida por la perspectiva de las elecciones universitarias, la gran cantidad de actividades institucionales programadas en la UCM y el hecho de no contar con la certeza de la continuidad del master.

La transferencia de buenas prácticas desde la entidad hacia el resto de miembros de la Red Aldaba se ha verificado a través de la difusión continua de los materiales realizados por la AT y la AIMPEI a través de la WEB del proyecto. Asimismo, la realización de la Jornada Territorial «Mediación para la Igualdad», celebrada en mayo de 2004 en Fuenlabrada permitió la difusión y transferencia a los agentes sociales y políticos de los resultados obtenidos en la intervención territorial de la AIMPEI, así como la presentación pública del proyecto.

## 6. Cooperación transnacional

La participación en el proyecto transnacional de la AT CEPYP-UNO ha sido puntual aunque interesante y beneficiosa en tanto que nos ha proporcionado la oportunidad de conocer diferentes modalidades de trabajo e intervención, así como de abordaje de las problemáticas que afectan al género y a la igualdad en los países socios del proyecto transnacional.

Las actividades de cooperación transnacional realizadas por la AT son:

- Participación en el primer encuentro transnacional organizado en Viena en diciembre de 2002:
  - Presentación de la entidad y del proyecto territorial a las socias transnacionales
  - Colaboración activa de Lydia Gómez Valverde en las reuniones de trabajo efectuadas para planificar y diseñar las actuaciones transnacionales, así como para definir los conceptos y líneas de trabajo comunes.
- Participación de las dos agentes mediadoras de la AIMPEI en las actividades transnacionales realizadas en Viena (Austria) para el intercambio y transferencia de buenas prácticas en noviembre de 2003.
- Participación de una agente mediadora de la AIMPEI en el encuentro realizado en marzo de 2004 en Belfast (Irlanda del Norte) para el intercambio y transferencia de buenas prácticas. Colaboración en la elaboración de un informe del intercambio transnacional.

- Organización de una visita a la Casa de la Mujer de Fuenlabrada para las socias de Austria interesadas en conocer el funcionamiento de un organismo público municipal que trabaja en el área de igualdad (mayo de 2004)

## 7. Enfoque integrado

En la fase de diseño y conformación de la red intraterritorial se fue poniendo de manifiesto la necesidad de que la intervención se concentrara en un área geográfica muy concreta, dada la dispersión y amplitud del territorio y las dificultades encontradas para tejer una red local diversa e intermunicipal. Así pues, la colaboración más fructífera es la que se ha establecido con la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada, cuya participación y compromiso con el proyecto se ha ido consolidando a largo de este tiempo, materializándose en la buena disposición del equipo directivo de este organismo para apoyar el desarrollo de las actuaciones de la AIMPEI y facilitar la difusión del proyecto en el municipio. El interés inicial mostrado por la Fundación para integrar las líneas de actuación previstas en el proyecto Mass-Mediación permitió planificar las acciones tomando en cuenta las necesidades y características del municipio en cuanto a la eliminación de la segregación en el acceso al mercado de trabajo. La alta tasa de desempleo femenino, las dificultades del empresariado de la zona para favorecer la inserción laboral de las mujeres y el interés por mejorar los procesos de gestión del empleo de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada emergieron como los elementos clave de partida sobre los cuales se diseñó la intervención territorial. En la primera fase de la intervención se llevó a cabo la indagación previa del municipio (cuantitativa y cualitativa), para realizar una aproximación descriptiva a la realidad socioeconómica de Fuenlabrada e investigar el mercado de trabajo de la zona a partir de la percepción de la situación por parte de la ciudadanía, las instituciones y la sociedad civil.

Las conclusiones obtenidas permitieron identificar algunos de los factores de discriminación principales para la inserción laboral de las mujeres y centrar la intervención de la AIMPEI en:

- la realización de dos Talleres de Género para el personal técnico de formación y de empleo de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada con el objetivo de sensibilizarles respecto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e incentivarles para la posterior participación en el GIAT

- el desarrollo del Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo GIAT Fuenlabrada 2004, desde enero hasta abril, realizado en la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y compuesto por 15 participantes (5 profesionales del equipo técnico de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada y 10 mujeres desempleadas usuarias de la propia Fundación. El equipo de coordinación estaba compuesto por las dos agentes mediadoras de la AIMPEI y una profesional experta.

La difusión y transferencia de buenas prácticas de la intervención territorial se realizó a través de la Jornada Territorial «Mediación para la Igualdad» celebrada el 6 de mayo de 2004 en Fuenlabrada con el objetivo de presentar el proyecto Mass-Mediación en la Comunidad de Madrid, difundir el trabajo realizado por la AIMPEI, trasvasar las conclusiones del GIAT a los responsables políticos de la zona y desarrollar una acción de sensibilización en el ámbito de la igualdad de oportunidades en el municipio de Fuenlabrada.

## EVALUACIÓN DE LAS LINEAS HORIZONTALES

### • DESARROLLO LOCAL

Las actuaciones que se han realizado en el marco del proyecto de la Comunidad de Madrid están centradas en el municipio de Fuenlabrada (de 180.000 hab. aprox.), a través de la colaboración establecida con la Fundación por el Empleo, vinculada al ayuntamiento de dicho municipio. Las actuaciones que llevadas a cabo por la AIMPEI (realización de dos sesiones de Taller de Género y de un GIAT) inciden en el desarrollo local de la zona puesto que han pretendido contribuir al fortalecimiento de las capacidades del personal técnico de formación, empleo y autoempleo en cuanto a la reflexión acerca de las metodologías y mecanismos que favorezcan la eliminación de la discriminación en los procesos de inserción laboral llevados a cabo desde la propia Fundación. A pesar de la gran implantación social de este organismo en el municipio, se ha observado, a través de la participación en el GIAT de una representación del colectivo de mujeres desempleadas, que se puede mejorar y ampliar la información relativa a los recursos de empleo y formación disponibles en la zona dirigidos a la población.

### • TIC

La incorporación y mejora de las TIC en la entidad ha sido un elemento fundamental para el desarrollo de la gestión interna del proyecto, el establecimiento de

redes de comunicación pluriregionales e intrarregionales, la facilitación de los mecanismos de toma de decisiones, la transferencia de información, la difusión de las actuaciones a través de la WEB, la elaboración de documentos, etc. Tanto la organización de la AT como de la AIMPEI, sus procedimientos de gestión y coordinación están sostenidas en las TIC, y suponen una nueva metodología y modalidad de trabajo de y entre las personas que permite el acceso rápido a la búsqueda de documentación, así como un recurso de apoyo para el tratamiento de la información, el diseño de materiales y la transferencia de buenas prácticas.

El diseño y construcción de una página WEB específica del proyecto territorial, vinculada a la WEB de asociación y a la WEB general del proyecto ha permitido visibilizar y coordinar las actuaciones, conocer las áreas de trabajo de cada entidad, acceder con rapidez a la información generada, etc. aunque se detecta un cierto grado de desaprovechamiento del recurso generado por la falta de experiencia en relación con las TIC.

#### • MEDIO AMBIENTE

En cuanto a la gestión territorial del proyecto se ha hecho hincapié en la racionalización y el aprovechamiento de los recursos y materiales de la entidad (reciclaje de papel y cartón, cartuchos de tinta, etc).

Como actuación específica en esta área se ha diseñado y elaborado un Cuaderno de Ecología Casera que recoge información útil para la gestión y reciclaje de residuos domésticos y su reparto igualitario entre los/as integrantes de la unidad familiar. Este cuaderno divulgativo ha sido difundido con formato CD ROM en centros escolares de educación secundaria y diversas asociaciones y organizaciones de Fuenlabrada.

## EVALUACIÓN DE LA LINEA TRANSVERSAL

#### • IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El principio de Igualdad de Oportunidades, la perspectiva de género y el mainstreaming han estado presentes y ha atravesado todos los objetivos, actuaciones y metodologías contemplados en el proyecto territorial, puesto que por parte de la entidad CEPYP-UNO hay una capacitación curricular específica de las profesionales, a través de su experiencia de trabajo en éste área.

En las actuaciones desarrolladas por la AT y la AIMPEI se pone de manifiesto la aplicación de este principio de forma específica en los siguientes puntos:

- Planificación de la intervención de la AIMPEI en el municipio de Fuenlabrada: uno de los objetivos propuestos en el GIAT es promover la reflexión del personal técnico de la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada acerca de las metodologías y mecanismos que favorezcan la eliminación de la discriminación en los procesos de inserción laboral de las mujeres; asimismo, en la composición del GIAT se ha privilegiado la participación de mujeres desempleadas, usuarias de los servicios de inserción laboral.

- Se incide en la realización de acciones de sensibilización en el enfoque de género con el personal técnico de empleo y formación.

- En la selección de las personas beneficiarias de la formación de postgrado se le ha dado prioridad a la participación de las mujeres en el proceso formativo.

- Selección de una profesional experta en investigación social desde la perspectiva de género, para la realización de la indagación previa del municipio de Fuenlabrada y la mentorización de las agentes mediadoras en el desarrollo de las actuaciones.

- En el desarrollo de la indagación previa del municipio se ha hecho hincapié en la obtención de información relativa a las dificultades y condiciones de acceso al empleo de las mujeres, además de contar con datos estadísticos desagregados por sexo.

- La perspectiva de género se incorpora en las acciones y materiales de difusión y sensibilización (lenguaje no sexista en documentos, folletos e informes)

- La creación de la red local se ha orientado hacia la colaboración con entidades públicas interesadas en la igualdad de oportunidades (Fundación por el Empleo de Fuenlabrada, Área de Promoción del Empleo y la Igualdad del Ayuntamiento de Madrid) y hacia el fomento de la participación de empresas privadas (El Corte Inglés) en las que se pueda llegar a introducir la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.

- Tanto el equipo de trabajo de la AT (con las sucesivas variaciones de personal administrativo) como el equipo de profesionales voluntarias de la entidad que desarrollan tareas de evaluación y seguimiento, están compuestos mayoritariamente por mujeres

- Intervención de la AIMPEI en el municipio de Fuenlabrada:

- i. Realización de Talleres de Género como medida de sensibilización dirigida a personal técnico de la Fundación por el Empleo.



- ii. Realización de un GIAT en cuya composición se ha privilegiado la participación de mujeres (2 técnicas y 10 desempleadas, frente a 3 técnicos varones) usuarias de los servicios de inserción laboral y cuya participación en el grupo se ha incentivado con la aplicación de medidas complementarias de apoyo
  - iii. Uno de los objetivos propuestos en este GIAT es el desarrollo de propuestas, recursos y herramientas metodológicos para la gestión del empleo en igualdad.
  - iv. La actuación realizada en la línea horizontal de medio ambiente (Cuaderno de ecología casera) se dirige a fomentar el reparto y la participación igualitaria entre los/as integrantes de la unidad familiar.
- Desde la AT se ha incidido en la realización de acciones de sensibilización específicas con enfoque de género en:
    - i. Jornadas de Sensibilización y Formación en género e igualdad para profesionales del campo de la acción social, impartidas por tres mujeres profesionales de la entidad y con una participación mayoritaria de mujeres entre las/os asistentes.
    - ii. Realización de una experiencia de grupo de diálogo con mujeres de zonas rurales y posterior elaboración de un documento que recoge la metodología aplicada «Herramienta metodológica del grupo de diálogo con mujeres: un dispositivo de empoderamiento»
    - iii. Realización de una conferencia sobre «Escuchar y atender el malestar de las mujeres», dirigida a personal técnico y profesionales, con una participación mayoritaria de mujeres entre las/os asistentes.
    - iv. Elaboración y presentación de proyectos y/o propuestas de investigación que inciden en el área de igualdad de oportunidades, dirigidas a empresas y entidades bancarias.
    - v. Organización de la Jornada Territorial Mediación para la Igualdad, realizada en Fuenlabrada el 6 de mayo de 2004, en la que se ha dado prioridad a la participación de ponentes expertas en la composición de las mesas redondas

### **(\*) CONSIDERACIONES SOBRE EL DESARROLLO DEL EJERCICIO DE EVALUACIÓN INTERNA DE LA ENTIDAD**

Puesto que una de las principales dificultades encontradas para el desarrollo de las acciones del proyecto proviene de la falta de experiencia previa de la entidad en la gestión y desarrollo de proyectos europeos y dado que uno de los elementos innovadores del proyecto Mass-Mediación es la constitución de una red interregional compuesta por entidades de naturaleza y características diversas, que puedan aportar su experiencia desde diferentes ámbitos y realidades al objetivo común de reducir las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres en el acceso al empleo, nuestra entidad se ha dotado de una herramienta que le permita superar las dificultades derivadas de la inexperiencia anterior en la gestión y coordinación de proyectos de gran envergadura, optimizando los recursos y la experiencia de los profesionales de la propia entidad en su campo de intervención específico. En esta fase final del proyecto, con la activación de la AIMPEI, se verifica la necesidad de contar con espacios permanentes de asesoramiento por parte de los profesionales de la entidad que pueden aportar su colaboración voluntaria al proyecto y transferir sus conocimientos, información y experiencia para facilitar la activación, implantación y continuidad de la nueva estructura de mediación.

La importancia otorgada al trabajo voluntario en nuestro proyecto territorial es coherente con las características propias de la entidad, puesto al ser una asociación sin ánimo de lucro esta modalidad de trabajo ha mostrado tradicionalmente su eficacia para abordar, planificar y evaluar intervenciones en el campo de la acción social. De esta forma, se ha implementado un mecanismo de reuniones periódicas de coordinación y seguimiento permanente del proyecto que permita analizar los obstáculos detectados en las acciones realizadas y previstas para el desarrollo del proyecto en sus distintas fases (creación de redes, organización de la AT, implantación de la AIMPEI), buscando alternativas y soluciones que faciliten su resolución.

## EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES RELATIVAS AL PROCESO DE ACTIVACIÓN DE LA AIMPEI

La puesta en marcha de la estructura de mediación ha sido la finalidad prioritaria del proyecto Mass-Mediación. En el caso de la AIMPEI de la Comunidad de Madrid, consideramos que se ha cumplido el objetivo dado que el trabajo realizado por las agentes mediadoras muestra, en términos generales, un elevado nivel de calidad y adecuación a los objetivos territoriales propuestos inicialmente. Sin embargo, son reseñables algunos aspectos que son fruto de la evaluación conjunta de la experiencia realizada por el equipo de trabajo de la AT y la AIMPEI:

- La dificultad de desarrollar la experiencia piloto de la activación de la AIMPEI en un periodo de tiempo tan reducido (7 meses frente a los 14 previstos en el proyecto inicial)
- La necesidad de mejorar y clarificar los mecanismos de relación-coordinación entre AT y AIMPEI, tanto a nivel del proyecto nacional como en el caso del proyecto territorial de la Comunidad de Madrid, donde se han observado dificultades para encajar el volumen y los tiempos de trabajo de la coordinadora de la AT (media jornada) con los de las agentes mediadoras (jornada completa).
- La importancia que tiene el hecho de generar desde la AT directrices que permitan distribuir las tareas de las agentes mediadoras, puesto que se han detectado dificultades de coordinación y organización de las propias agentes en cuanto al reparto de sus funciones y tareas. Esta dificultad ha supuesto una desigual carga de trabajo entre ambas personas que ha podido interferir en las relaciones de trabajo y en los productos realizados.



# **EVALUACIÓN DEL PROYECTO EQUAL MASS-MEDIACIÓN EN LA COMARCA DE SIERRA MÁGINA**

**Oliva López Navamuel\***

---

\* Oliva López Navamuel, Coordinadora de la Agrupación Territorial de Andalucía del Proyecto Equal Mass Mediación.



# EVALUACIÓN DEL PROYECTO EQUAL MASS-MEDIACIÓN EN LA COMARCA DE SIERRA MÁGINA

Oliva López Navamuel

## INTRODUCCIÓN

Este documento pretende exponer el análisis realizado sobre la ejecución del proyecto Equal Mass-Mediación en el ámbito territorial de la comarca de Sierra Mágina –Jaén– (Andalucía).

Una vez diseñado el proyecto general, consensuado por todas aquellas entidades que en el momento de la presentación del proyecto a la UAFSE eran socias de la Red Aldaba, corresponde a cada entidad adaptar dicho proyecto a las necesidades de cada uno de los territorios en el que se va a ejecutar.

La ADR Sierra Mágina, entidad con una amplia experiencia de trabajo en el territorio y por ello conocedora de las necesidades de la población, de los recursos de la zona, de sus fortalezas, potencialidades, pero también consciente de sus deficiencias y amenazas, elabora un proyecto territorial basado en estos conocimientos y adaptado a aquellos aspectos que marca el PIC Equal.

Se tiene en cuenta que cumpla el criterio de **complementariedad**, lo que significa que el proyecto debía de aprovechar los recursos existentes y cubrir aquellas necesidades a las que las políticas generales no llegan y por otra parte trabajar por incorporar a esas políticas generales, propuestas innovadoras para la incorporación de la perspectiva de género o del *mainstreaming*.

Para llevar a cabo este criterio la ADR Sierra Mágina cuenta con una importante **red de partenariado** formada por representantes de los colectivos, entidades, organizaciones e instituciones presentes en la Comarca. Ello ha facilitado el uso de los recursos tanto materiales como humanos, ha facilitado la participación de las personas responsables en las actuaciones del proyecto y ha propiciado la **transferencia** bidireccional de la información generada. El principio de **capacitación** está garantizado por el propio modelo de funcionamiento de la ADR Sierra Mágina: no sólo porque en la Junta Directiva están representados todos los colectivos, organismos y organizaciones que operan en el territorio, sino también porque dispone de un sistema de áreas de trabajo abiertas a la población a través de las cuales se realizan diagnósticos y se proponen actuaciones; concretamente en el área de igualdad de oportunidades se cuenta con el **Grupo de Género** que hace de observador de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que se desarrollan en la Comarca.

La **innovación** constituía otro elemento fundamental en el diseño del proyecto territorial. El proyecto general ya era en sí innovador, la creación de una Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad era un reto importante y un objetivo difícil de conseguir en un territorio rural en el que impera un sistema de relaciones de género muy tradicional, por tanto se hacía necesario preparar el terreno con actuaciones innovadoras en el territorio y enfocadas hacia la sensibilización de los actores sociales, responsables municipales, personal técnico de los ayuntamientos y población en general.

En cuanto a la **cooperación transnacional** al ser la entidad representante la responsable de la ejecución del proyecto transnacional el papel de la ADR Sierra Mágina ha sido el de mostrar un espíritu colaborador y participativo en todos aquellos momentos en que se le ha requerido.

El **Enfoque integrado** ha sido el eje vertebrador del proyecto territorial; se han tenido en cuenta las necesidades de mujeres y de hombres en cada una de las actuaciones desarrolladas, llevando a cabo asimismo acciones específicas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROYECTO TERRITORIAL EN SIERRA MÁGINA.

La puesta en marcha de una Agencia para la Indagación y la Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI) constituía el objetivo principal tanto del proyecto



general como del proyecto territorial de Sierra Mágina, siendo esto así, todas las actuaciones realizadas desde el proyecto han estado orientadas a la consecución de dicho objetivo.

La selección de diez mujeres jóvenes desempleadas y tituladas universitarias para la realización del curso de postgrado *Mediación para la Igualdad en el Empleo* ha sido una de las primeras actuaciones llevadas a cabo para lo cual se realizó una convocatoria pública a la que concurrieron 17 personas.

El papel de la ADR Sierra Mágina en la formación de la red interuniversitaria que ha impartido el curso de postgrado ha sido el de colaborar en relación con la Universidad de Jaén informando permanentemente a la persona clave de dicha Universidad y poniéndola en contacto con las personas responsables de la organización de la Universidad Jaime I de Castellón, lo que demuestra la implicación de la ADR en el proyecto desde sus comienzos y, como veremos, a lo largo del desarrollo del mismo.

Considerando que la formación en género del personal técnico responsable de poner en marcha proyectos de empleo es indispensable, las personas encargadas de la realización del proyecto territorial en Sierra Mágina, aunque ya contaban con una importante experiencia y formación en género y en políticas de igualdad de oportunidades, realizaron el curso de postgrado con el objetivo de disponer de la formación adecuada para dirigir y colaborar en la puesta en marcha y desarrollo de la AIMPEI así como para coordinar y apoyar el trabajo de las agentes mediadoras. Asimismo desde el proyecto territorial Equal Mass – Mediación se ha participado en el master como docente del módulo presencial, *Fomento del empleo rural y la igualdad de oportunidades*, dada la experiencia de la ADR en desarrollo rural desde la perspectiva de género.

La selección de las Agentes Mediadoras y la puesta en marcha de la AIMPEI ha transcurrido sin ninguna incidencia habiéndose realizado un trabajo serio enfocado a la consecución de los objetivos del proyecto, no obstante dichos objetivos no han sido logrados en su totalidad debido fundamentalmente al corto período de tiempo del que se ha dispuesto. Sí hay que decir que se ha abierto una nueva línea de trabajo y que las instituciones y la población así lo han percibido, pero existe el problema económico de ayuntamientos con pocos recursos, y de un tejido empresarial poco sensibilizado y perteneciente a la pequeña empresa con una muy limitada capacidad financiera; teniendo en cuenta que el objetivo de la AIMPEI es la mediación para la promoción del empleo y la igualdad, es necesario contar con una mínima implicación tanto de los agentes sociales como de las instituciones y administraciones que

permita la continuidad de la AIMPEI. No obstante las agentes mediadoras ya han dado los primeros pasos para hacerse un hueco en el mercado laboral haciendo aflorar necesidades entre la población y, por otra parte, constituyéndose en entidad jurídica lo que les va a permitir acceder a determinados recursos para su inserción en el mercado laboral.

La formación de una red territorial constituida en torno a la igualdad de oportunidades ha sido otro de los objetivos del proyecto. Ya existía una red territorial que venía dada por la propia estructura de la ADR Sierra Mágina, el trabajo ahora ha consistido en que las entidades socias de la ADR refrendaran ese apoyo a la Asociación en sus políticas de igualdad de oportunidades.

A través primero de las visitas y después de las diferentes actuaciones desarrolladas con los dieciséis ayuntamientos de la comarca, con los representantes del empresariado, de los sindicatos y del tejido asociativo, se ha conseguido formar una red vertebrada entorno a la igualdad, no obstante se hace necesario continuar con el trabajo de sensibilización de los miembros de la red ya que aún existen muchas deficiencias relacionadas con la concepción de lo que significa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de lo que significa la aplicación del *mainstreaming*. Los avances que se han conseguido han sido, aunque significativos y decisivos para conseguir el objetivo final, escasos y asentados sobre una base aún débil, es decir, se ha conseguido:

- que los y las agentes sociales conozcan el significado semántico de la terminología utilizada en el ámbito del género y la igualdad de oportunidades,
- constituir foros para la reflexión,
- elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Sierra Mágina,
- la aprobación del I Plan de Igualdad por parte de los dieciséis ayuntamientos en pleno que conforman la Comarca,
- la asignación de una partida presupuestaria para la ejecución del I Plan de Igualdad por algunos de los ayuntamientos,
- una participación más consciente y en más diversos ámbitos de las mujeres de la comarca,
- introducir en algunas áreas la variable género a la hora de diseñar proyectos y actuaciones,

pero falta una asunción plena, real y efectiva por parte de todos y todas las responsables de las corporaciones locales de la necesidad, por justicia social, de aplicar la perspectiva de género en todas y cada una de las actuaciones que se programen y ejecuten y falta una concienciación total del empresariado principalmente masculino.

El colectivo empresarial se ha constituido como el grupo más difícil con quien llevar a cabo un trabajo serio de sensibilización y concienciación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Hubiera sido necesario idear una estrategia en la que el tema «igualdad entre mujeres y hombres» se percibiera como parte de un proyecto global y no como parte principal, ya que se ha detectado que se trata de un ámbito de intervención susceptible de muchas resistencias cuando se trata de aplicarlo a la esfera laboral. La estrategia puesta en marcha no ha sido capaz de poner en funcionamiento mecanismos favorecedores de la creación de foros de reflexión y discusión lo suficientemente efectivos como para lograr cambios sustantivos dentro del mercado laboral. No obstante se han llevado a cabo actuaciones tales como jornadas y talleres con el empresariado, la AIMPEI ha realizado una indagación desde la perspectiva de género en una empresa agroalimentaria a través de entrevistas con la persona responsable de dicha empresa y a través de la observación directa de las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras (tareas que realizan unos y otras, medidas para la prevención de riesgos laborales, condiciones del ambiente de trabajo, etc...), sin embargo, la falta de colaboración de la dirección de la empresa impidió la realización de entrevistas con trabajadores y trabajadoras, lo cual hubiera sido muy enriquecedor para la indagación. La problemática existente en las empresas de la comarca con respecto a la relación que mantienen con el personal trabajador y fundamentalmente con las trabajadoras es tan compleja que requiere de un trabajo conjunto entre los agentes sociales y las instituciones basado en una voluntad firme de querer cambiar la situación y en la que todos deberán renunciar a algunos de los privilegios que ahora mantienen.

La acción mediadora objetivo de la AIMPEI no se ha realizado en su totalidad debido al escaso tiempo del que la Agencia ha dispuesto para llevar a cabo un trabajo sumamente complejo y en el que están en juego intereses muy diversos.

El trabajo realizado por la AIMPEI no se ha circunscrito únicamente al ámbito laboral sino que ha actuado también para propiciar la transferencia del *mainstreaming* a las políticas municipales arbitrando propuestas y soluciones e informando a las y los responsables políticos de cada municipio.

Propiciando la participación ciudadana a través de la puesta en contacto de la población con los ayuntamientos de cada municipio para la creación de organismos de participación de ámbito municipal de lo cual hablaremos más adelante.

Otro ámbito de actuación ha sido el de los medios de comunicación de ámbito local y comarcal en los que se ha detectado una importante miopía de género y una falta de implicación de los organismos de igualdad en la eliminación de esta situación. El objetivo de la acción mediadora en este ámbito ha consistido en informar a los mass-media a cerca de las posibilidades y recursos existentes para su formación en género, así como ponerles en contacto con los organismos de igualdad y ofrecerles una información práctica sobre la utilización del lenguaje no sexista.

La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina es el cauce a través del cual se desarrollan las políticas de desarrollo rural de ámbito comarcal en cuya planificación la participación de la población es fundamental. Por esta razón, el proyecto territorial Equal Mass-Mediación, además de tener como eje vertebrador la transversalidad de género, lo que ha significado tener en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las actuaciones realizadas y transferir el *mainstreaming* a las políticas locales, también ha centrado buena parte de sus objetivos en trabajar directamente con la población civil menos representada, asociada y no asociada porque consideramos que trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es trabajar de forma paralela con diferentes modelos de transferibilidad: de arriba hacia abajo, trabajando con los agentes sociales y económicos; pero también de abajo hacia arriba, trabajando con la población menos representada como pueden ser las mujeres en general y muy particularmente con las mujeres pertenecientes a minorías étnicas; es decir, se ha actuado en todos los ámbitos de manera transversal pero también en todos los estratos sociales de forma vertical.

El objetivo que desde la ADR Sierra Mágina nos marcamos fue el de trabajar con la Agrupación Territorial desde el asesoramiento, la información y la formación de tal manera que una vez se pusiera en marcha la AIMPEI tuvieran el grado de sensibilización y de conocimientos suficientes como para colaborar de manera efectiva con la Agencia de Mediación, así como crear un ambiente propicio que facilitara el trabajo de la AIMPEI. Este objetivo se ha conseguido fundamentalmente con los Ayuntamientos, con las Asociaciones de Mujeres, con el personal técnico de desarrollo rural y no tanto, como ya se ha explicado con el empresariado.

La estrategia seguida para la consecución de estos objetivos ha sido fundamentalmente la dinamización y/o creación de foros de reflexión y discusión.

El Grupo de Género de la comarca de Sierra Mágina que nace a iniciativa de la ADR con dos objetivos: fomentar la participación responsable de la población menos representada y propiciar la creación de un lugar para el encuentro y la transferibilidad entre dicha población y las personas que ocupan puestos en los procesos de toma de decisiones, se ha constituido como una herramienta y pieza fundamental del proyecto territorial Equal Mass-Mediación. El sistema de grupos sectoriales se ha manifestado como una de las mejores herramientas para la participación de la población en el desarrollo local, en la planificación de su propio futuro, en un medio en el que por distintas circunstancias tanto de tipo cultural como de tipo infraestructural es difícil la participación sobre todo de aquellas personas más desfavorecidas y tradicionalmente menos habitadas a participar de manera visible en el desarrollo.

El Grupo de género es un cauce de participación directa de la población, es un grupo no formal que colabora con la ADR Sierra Mágina en la observación, indagación, diagnóstico y elaboración de propuestas de actuaciones para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, constituyéndose así como supervisor e impulsor de las políticas de igualdad de oportunidades que se llevan a cabo desde los diferentes ayuntamientos de la comarca y desde las organizaciones de ámbito comarcal. Es un modelo de transferibilidad participativa y de comunicación bidireccional al ser un espacio de encuentro entre la población menos representada y los actores sociales. El trabajo realizado por el Grupo de Género en el proyecto territorial Equal Mass-Mediación ha sido un trabajo serio y eficaz siendo el principal resultado el I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Sierra Mágina 2003-2007.

El objetivo del I Plan de Igualdad es servir de herramienta a los ayuntamientos para facilitarles la introducción de medidas de acción positiva en las diferentes áreas de actuación así como la aplicación del *mainstreaming* en sus políticas locales para erradicar los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres por cuestiones de género. Aún es pronto para evaluar el impacto producido por el I Plan de Igualdad, pero sí es significativo el hecho de que haya sido aprobado por los dieciséis ayuntamientos de la comarca en Pleno y que algunos de estos ayuntamientos le hayan asignado una partida presupuestaria. Son pequeños avances pero no por ello menos importantes si tenemos en cuenta la situación

de partida: entidades locales con unos presupuestos escasos en los que nunca se ha tenido en cuenta la variable género y carentes de proyectos integrales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Paralelamente a esta actuación la ADR ha trabajado con responsables políticos/as y personal técnico de las corporaciones municipales miembros de la Agrupación Territorial la formación en género e igualdad de oportunidades, la formación para la aplicación de planes de igualdad y para la introducción del *mainstreaming* en las políticas locales.

Posteriormente el trabajo de la AIMPEI en el ámbito de las instituciones locales ha consistido en:

- arbitrar propuestas y soluciones para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas municipales informando a los/as responsables de las políticas locales y
- crear vías de comunicación entre las diferentes entidades y organismos, asociaciones y población en general que actúan en cada municipio, con la finalidad de que la población disponga de un cauce de participación directa en las decisiones que se toman en el municipio así como para optimizar los recursos existentes haciendo que sean conocidos y que lleguen al mayor número de personas posible.

Uno de los resultados de esta acción mediadora ha sido la creación de organismos de participación ciudadana como son los consejos Municipales de la Mujer constituidos en dos municipios.

La sostenibilidad de las áreas rurales, como es la comarca de Sierra Mágina, requiere necesariamente la participación de las mujeres en el desarrollo. Es vital su participación activa en los procesos de toma de decisiones y para ello resulta indispensable fomentar la cultura de participación ciudadana, el fortalecimiento del asociacionismo y la formación en liderazgo. Este era uno de los objetivos que nos marcamos en el proyecto territorial. Desde la ADR Sierra Mágina se ha trabajado en esta línea con las Asociaciones de Mujeres miembros de la Agrupación Territorial. En este sentido se ha propiciado la creación de foros de encuentro entre las 23 asociaciones de mujeres de la comarca en los que también se ha dado participación a los agentes sociales y a representantes de instituciones y organismos con el objetivo de facilitar la transferencia bidireccional de la información a la vez que asesorar, informar y formar a las asociaciones de mujeres sobre temas relacionados con la participación y el liderazgo.

Pero el trabajo con las asociaciones de mujeres ha ido más allá. Conociendo el problema que existe en el ámbito de las comunicaciones a través tanto del transporte público como del privado en la comarca y que afecta en mayor medida a las mujeres, conociendo las dificultades de acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y de la comunicación debido a las escasas oportunidades que ofrecen las instituciones y a factores relacionados con la socialización de la que han sido objeto, consideramos que dotar a las asociaciones de mujeres de equipos informáticos y motivarlas para el uso de estas herramientas iba a ser una medida favorecedora de la igualdad de oportunidades para el acceso a la información, la formación y facilitadora de la comunicación.

Desde el proyecto territorial se ha dotado a diez asociaciones de mujeres de otros diez equipos informáticos, facilitándoles además una línea de teléfono, el acceso a internet y una dirección de correo electrónico; como complemento a esta actuación se ha organizado un itinerario de alfabetización digital dirigido a las socias de las organizaciones de mujeres que consiste en la realización de un curso formativo en cada uno de los dieciséis municipios y cuyo objetivo es eliminar la tecnofobia en el alumnado, capacitarles para el uso de los programas informáticos más utilizados y sobre todo para el manejo de internet (buscadores, correo electrónico, foros...), se hace especial hincapié en motivar a las mujeres teniendo en cuenta sus preferencias, necesidades e inquietudes. Siguiendo el criterio de complementariedad, esta actuación ha servido para dinamizar los telecentros de los municipios que estando perfectamente equipados no se rentabilizan lo suficiente al carecer de personal experto en este área que permita la apertura de los centros a la población y la realización de actividades.

A medida que se ido avanzando en la ejecución del proyecto, se ha hecho necesario marcarse nuevas metas y objetivos no previstos inicialmente; las evaluaciones intermedias y las indagaciones realizadas en el territorio han dado como resultado la detección de grupos de población con unas necesidades muy concretas a las que las políticas generales no están dando respuesta. Nos estamos refiriendo concretamente al colectivo de mujeres pertenecientes a minorías étnicas con quienes se ha constituido un Grupo de Indagación, se trata de mujeres que sufren una doble discriminación que viene dada por su condición de mujeres y por su pertenencia a una minoría étnica tradicionalmente discriminada desde todos los ámbitos. El trabajo realizado con este grupo ha llevado a la vertebración del colectivo constituyéndose la Asociación para la Promoción de las Mujeres Gitanas *Anakerar*. Una vez realizada la indagación con el colectivo de mujeres gitanas, sistematizados

los datos y evaluados, se ha procedido a la realización de una acción mediadora consistente en poner en contacto al Grupo con las instituciones y en transmitirles las necesidades detectadas en materia de educación, el resultado de la acción mediadora ha sido la creación de una Escuela de Personas Adultas en el municipio a la que están asistiendo las mujeres gitanas así como otras mujeres no pertenecientes a esta minoría étnica pero con importantes déficits educacionales.

Por otra parte, se ha propiciado el establecimiento de una buena relación entre el ayuntamiento y el grupo de mujeres gitanas las cuales han comenzado a colaborar activamente en el municipio en las actividades culturales y de ocio que se organizan desde la corporación municipal mostrando sus tradiciones y su cultura. Lo cual está favoreciendo la mejora del sistema de relaciones entre la ciudadanía del municipio perteneciente o no a minorías étnicas, está contribuyendo a fomentar el respeto hacia otras culturas y concretamente hacia las mujeres y a abrir nuevas perspectivas a la población menos representada.

Las indagaciones realizadas con la población gitana han sido de carácter cualitativo, se han llevado a cabo a través de reuniones grupales y entrevistas individuales; el hecho de que las necesidades detectadas fueran tan básicas ha hecho posible el éxito de la acción mediadora.

Otras indagaciones realizadas, pero ya desde un punto de vista más cuantitativo han sido *Situación del mercado laboral en la comarca desde una perspectiva de género* y la *Guía de recursos de la comarca de Sierra Mágina*.

La Indagación sobre el mercado laboral ha permitido constatar con cifras la diferente situación de mujeres y hombres frente al mercado laboral, situación que ya conocíamos a través de los diferentes estudios realizados desde la ADR Sierra Mágina y del contacto directo con la población y con los agentes sociales y económicos que actúan en el territorio.

La *Guía de Recursos* ha sido un instrumento que ha facilitado el trabajo a la AIMPEI pero también al personal técnico de desarrollo rural que trabaja en la ADR Sierra Mágina y en los diferentes ayuntamientos de la comarca.

Por otra parte, la elaboración de una Guía para la Indagación desde la perspectiva de género ha sido una herramienta muy útil utilizada por las alumnas en las prácticas del master en Mediación para la Igualdad en el Empleo así como por la AIMPEI territorial en su trabajo de indagación y que será difundida entre las y los técnicos que



trabajan en la comarca como un instrumento para la recogida de información y elaboración de diagnósticos en el ámbito municipal.

El favorecer y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha sido el principal objetivo del proyecto y a ello han ido encaminadas todas las actuaciones realizadas; dichas actuaciones han sido reforzadas a través de medias complementarias como el disponer de una partida presupuestaria destinada a facilitar la participación de las beneficiarias con cargas familiares, desempleadas, con empleos precarios y/o con dificultades para desplazarse a otros municipios consistente en una ayuda económica a la que han podido acceder todas aquellas personas que reuniendo los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria han participado de manera activa en las actuaciones realizadas desde el proyecto, por otra parte se ha tenido en cuenta el horario de realización de las actividades adecuándolo a las necesidades de las potenciales personas beneficiarias; se han realizado talleres de ocio infantiles paralelos a actos organizados para la población adulta con el objetivo de facilitar la asistencia a las personas con menores a cargo.

La perspectiva de género ha estado presente, como es lógico, también en el sistema de difusión de las actuaciones, en este sentido, además de realizarla a través de los medios tradicionalmente utilizados (prensa, radio o la edición de folletos) se han utilizado otros medios como el envío de cartas personalizadas con información completa de la actividad, la exposición de la información en los lugares de cada municipio más frecuentados por mujeres, la información a través de la red telefónica y del correo electrónico y utilizando el espacio de género de la web [www.magina.org](http://www.magina.org).

Los resultados obtenidos se han difundido mediante jornadas abiertas a toda la población y a través de la prensa escrita comarcal y provincial.

El medio ambiente se ha tenido en cuenta a lo largo de todo el proyecto de manera vertical buscando siempre la reutilización de materiales como el papel, utilizando papel reciclado para las diferentes publicaciones realizadas desde el proyecto o fomentando el uso del transporte público para los desplazamientos de las personas beneficiarias. Por otra parte y de manera horizontal se ha elaborado una guía para la reducción de residuos que con el título *Mágina recicla* pretende servir de herramienta a la población de Mágina para preservar y mejorar el medioambiente en una zona protegida como es el Parque Natural de Sierra Mágina. *Mágina Recicla* ha sido difundida entre todas las asociaciones de mujeres de la comarca debido

al importante papel que las mujeres juegan en la clasificación de residuos en el hogar y entre las asociaciones juveniles; también servirá para una mejor manipulación de algunos de los productos que tienen un carácter tóxico evitando así algunos peligros para la salud.

Del proyecto transnacional ha sido responsable la Universitat Jaume I, entidad representante del proyecto Equal Mass – Mediación. La Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, ha participado en todas aquellas actuaciones que se le ha solicitado: La AT de Sierra Mágina ha asistido a un intercambio realizado en Austria en el que participaron los tres países socios del proyecto transnacional; posteriormente la AIMPEI de Andalucía junto con la coordinadora del proyecto territorial participó en un intercambio de beneficiarias entre Austria y España realizado en Viena. La participación activa de la ADR en el proyecto transnacional se manifiesta sobre todo en la organización de un intercambio de formadoras en Sierra Mágina en el que participó Austria y España; la colaboración en este intercambio fue propuesta desde la UJI y la ADR considerando muy interesantes las aportaciones que desde Sierra Mágina podían hacerse al proyecto transnacional y poniendo importantes expectativas en el conocimiento de las experiencias de la delegación austriaca puso al servicio del proyecto todos los medios necesarios para su realización y para la consecución de los objetivos establecidos. El intercambio resultó muy enriquecedor para ambas partes.

La ADR Sierra Mágina como socia activa de la Red Aldaba ha colaborado en las acciones conjuntas de la Red así como en las actuaciones organizadas desde la entidad representante, aportando en todo momento los materiales y/o la información solicitada, movilizandolos recursos humanos necesarios o aportando la experiencia de una entidad con un importante trabajo en desarrollo rural y en igualdad de oportunidades. Se ha participado, como era de obligado cumplimiento, en todas las reuniones del Comité de Pilotaje, en las jornadas organizadas por cada una de las entidades socias de la Red Aldaba. En el curso de postgrado, el personal técnico ha colaborado como docente y participado como discente, así mismo ha asistido a las Jornadas de Clausura organizadas por la entidad representante y, a propuesta de la Universidad Jaume I, en el I Seminario de Igualdad de Oportunidades organizado por la UAFSE en Cáceres dentro de la Acción 3. La ADR Sierra Mágina ha aportado materiales para las publicaciones conjuntas y para la web del proyecto y ha elaborado materiales propios que ha difundido entre las entidades miembros de la Red Aldaba.

La experiencia de la AT de Sierra Mágina en el marco organizativo de la Red

Aldaba ha sido muy positiva. Podemos afirmar que ha sido la experiencia en red más fructífera y mejor organizada de todas aquellas en las que hemos participado. Se ha desarrollado un sistema de trabajo en red basado en el uso de las TIC y a través de una organización que ha permitido la participación equitativa en el proceso de toma de decisiones.

En cuanto a las relaciones entre los miembros de la AT de Sierra Mágina, están siendo muy dinámicas produciéndose continuamente interacciones con y entre todos los colectivos, grupos, instituciones y entidades que forman parte de la Agrupación Territorial, ya que desde la ADR Sierra Mágina, como núcleo duro de la AT se han fomentado esas relaciones a través de la organización de actividades en las que se han puesto en contacto a colectivos con instituciones, a diferentes instituciones y/o a diferentes colectivos propiciando así el diálogo y el intercambio bidireccional de información, necesidades, recursos, etc.

Consideramos que la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina ha aportado a la Red Aldaba su experiencia en políticas de desarrollo rural a través de la transferencia de las buenas prácticas en cuanto a:

- sistema de funcionamiento de las redes locales redes locales,
- cooperación intermunicipal,
- diversificación económica a través de proyectos liderados por mujeres en actividades consideradas nuevos yacimientos de empleo,
- metodología para la dinamización de las mujeres del medio rural,
- instrumentos y fórmulas para facilitar la participación de la población, (la organización de la AT en grupos de trabajo sectoriales de género, juventud, formación y empleo, cultura y comunicación, turismo, medioambiente, agricultura y ganadería e industria y artesanía se constituye en un modelo dinámico e innovador de trabajo.
- modelos metodológicos de indagación participativa basada en tres ejes fundamentales: equipo multidisciplinar formado por técnicas y técnicos procedentes de diferentes áreas de conocimiento; participación territorial basada en la colaboración de agentes sociales de todas las localidades (representantes públicos, representantes de los diferentes movimientos asociativos; participación sectorial que viene dada por la participación de socios y socias de la ADR a través de las áreas de trabajo.

La red por su heterogeneidad ha ofrecido formas de hacer y experiencias enriquecedoras: Metodologías e instrumentos para la indagación a través de la investigación – acción participativa atravesada por el género, el uso de las TIC como herramienta de trabajo cotidiana; formación en género; instrumentos y sistemas de evaluación... y una metodología de trabajo en red muy eficaz.

La Junta Directiva de la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina realiza una valoración muy positiva del proyecto territorial y ello debido fundamentalmente a la capacidad del personal técnico para transferir la perspectiva de género a los miembros de la entidad y a las políticas que se desarrollan, así como a su dedicación absoluta a la consecución de los objetivos establecidos. Esta dedicación de las personas que trabajan en proyectos europeos les supone el mantener unos horarios y ritmos de trabajo que dificultan en gran medida la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

En lo que se refiere a la liquidez económica para hacer frente a los gastos originados, y dado que la llegada de los fondos europeos siempre sufre retrasos, esta se ha resuelto gracias a la implicación de la Junta Directiva y a la buena gestión de la gerencia de la ADR a través de pólizas de crédito que originan unos intereses no justificables a través del proyecto.

## EVALUACIÓN EN CIFRAS

La evaluación cualitativa nos ha dado una visión de cuáles han sido los objetivos del proyecto, qué estrategias se han empleado para su consecución, en qué grado estos objetivos han sido alcanzados, cuáles han sido las dificultades encontradas, con qué recursos hemos contado, etc. Lo que nos ha permitido reflexionar sobre la eficacia, la eficiencia y la efectividad de las actuaciones concretas y del proyecto en general.

Ahora es el momento de hacer una evaluación cuantitativa que nos va a facilitar la visualización del trabajo realizado y de las personas que han participado en cada una de estas actuaciones.

En cuanto a los recursos que ha generado el proyecto y que han permitido su posterior desarrollo caben destacar:

- Creación de una red territorial para la implementación del mainstreaming de género y desarrollo de políticas locales y comarcales dirigidas al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Creación de una Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad.
- Creación de un servicio de orientación y asesoramiento en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Creación de servicio de acompañamiento a mujeres empresarias para la introducción de las TIC en sus empresas y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Creación del grupo de Indagación de las necesidades de las mujeres de etnia gitana.
- Consolidación del Grupo de Género.

Los resultados y productos que se han realizado a través de éstos servicios han sido:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca de Mágina.
- Guía para la Indagación desde la Perspectiva de Género.
- Documento de Indagación sobre la realidad de las mujeres en la Industria agroalimentaria de Sierra Mágina.
- Documento sobre el lenguaje no sexista dirigido a los medios de comunicación
- Guía de reducción de residuos «Mágina Recicla».
- Indagación sobre «El mercado laboral de la comarca de Sierra Mágina desde la perspectiva de género».
- Guía de «Recursos de la comarca de Sierra Mágina»
- Apertura de una Escuela de Personas Adultas.
- 1 Asociación de Mujeres de etnia Gitana «Asociación para la promoción de las mujeres gitanas Anakeran».
- Dotación de equipos informáticos a 10 Asociaciones de Mujeres.
- 16 Cursos de alfabetización digital dirigidos a mujeres.
- 1 jornada de difusión del proyecto en la que participaron todas las entidades socias de la Red Aldaba.
- 1 jornada de difusión de resultados abierta a toda la población.

- 6 jornadas dirigidas a Asociaciones de Mujeres, aunque dando cabida a todos /as los /as agentes sociales y económicos de la Comarca con el objetivo de fomentar el liderazgo de las mujeres y su empoderamiento.
- 1 jornada dirigida al empresariado para la mejora de la gestión a través de la aplicación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
- 2 Talleres sobre participación ciudadana dirigidos al tejido asociativo, personas no asociadas y responsables municipales.
- 2 Jornadas sobre implementación de políticas de igualdad dirigidas a responsables públicos.
- 5 Talleres de igualdad de oportunidades dirigidos a Responsables municipales y personal técnico de los ayuntamientos.
- 1 taller para la aplicación del I Plan de Igualdad para la Comarca de Sierra Mágina 2003-2007 dirigido a responsables públicos, y a agentes sociales y económicos.

Así, las personas que han participado en las actuaciones y/ o han hecho uso de los servicios desarrollados en el proyecto han sido:

- 1.308 personas han participado en alguna de las actuaciones que se han realizado en la comarca, de las cuales 149 han sido varones y 1.159 han sido mujeres.
- 493 personas han participado en las actuaciones de sensibilización, siendo 92 varones y 401 mujeres.
- 20 personas han hecho uso del servicio de orientación y asesoramiento en género e igualdad de oportunidades.
- 5 mujeres empresarias se han beneficiado del servicio de acompañamiento.
- 271 personas han participado en actividades informativas, de las cuales 20 han sido varones y 251 han sido mujeres.
- 68 mujeres han participado en los cursos de alfabetización digital, y se prevé que una vez finalizada la actuación el número de mujeres beneficiarias ascienda a 240.

Por último hay que destacar que el desarrollo del proyecto ha tenido importantes repercusiones tanto en las políticas de las entidades locales como en las que desarrolla la propia asociación. En este sentido, se hace necesario mencionar algunas de las sinergias y transferencia de resultados que se han generado gracias al desarrollo del proyecto, destacando las que siguen:

- Incorporación de la perspectiva de género y de los resultados obtenidos a partir de las indagaciones llevadas a cabo desde el proyecto al curso «Conocer Mágina», que en la actualidad cuenta con su tercera edición.
- Elaboración del «Proyecto para el Reparto de Responsabilidades» que se está desarrollando a través de los Talleres de «Supervivencia doméstica» dirigidos tanto a hombres como a mujeres.
- Ratificación por parte de los 16 ayuntamientos del «l Plan de Igualdad para la comarca de Sierra Mágina 2003-2007».
- Puesta en marcha por parte de 6 ayuntamientos de algunas de las medidas contempladas en el «l Plan de Igualdad de para la comarca de Sierra Mágina».
- Elaboración de proyectos teniendo en cuenta la perspectiva de género.





**EVALUACIÓN  
DE LA AGENCIA DE  
INVESTIGACIÓN Y  
MEDIACIÓN PARA  
LA PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO Y  
LA IGUALDAD  
DE LA COMUNIDAD  
VALENCIANA**

**Berta Del Río Martín\***  
**Mari Carmen Ripollés Gil\***  
**Anna Sales Boix\***

---

\* Masteres de Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad.



# EVALUACIÓN DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIÓN Y MEDIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA IGUALDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Berta Del Río Martín  
Mari Carmen Ripollés Gil  
Anna Sales Boix

Las **AIMPEI** son las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad. Estas agencias se enmarcaron dentro del Proyecto Europeo Equal Mass-Mediación cuyo objetivo fue incrementar el nivel de empleabilidad de aquellos grupos sociales que se encontraran en una situación desfavorecida, especialmente los colectivos de mujeres.

El proyecto Equal Mass-Mediación estuvo promovido por una Agrupación de Desarrollo Geográfico denominada Red Aldaba, integrada por entidades tanto públicas como privadas, pertenecientes a siete comunidades autónomas: Andalucía, Asturias, Ceuta, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid y País Vasco, siendo la entidad representante la Universitat Jaume I de Castellón.

En cada una de estas regiones se instaló una **AIMPEI** cuyo objetivo general fue la promoción de la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo.

La **AIMPEI Comunitat Valenciana** fue una de las Agencia de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad creadas a partir del proyecto Equal Mass-Mediación. Estuvo ubicada en la Universitat Jaume I de Castellón.

Esta estructura se encargó de indagar sobre las necesidades, carencias y deseos de la población, de las empresas e instituciones de la Comunidad Valenciana y de facilitar

la coordinación y la transferencia de información sobre las iniciativas, servicios, recursos, etc. que estuvieran activados desde las distintas entidades. De esta manera se logró que los recursos y servicios ofrecidos se adecuasen a las necesidades detectadas, economizando recursos y evitando así el gasto innecesario de bienes, servicios y dinero público.

### OBJETIVOS:

El **objetivo general** de la Agencia de Mediación fue facilitar el intercambio multi-direccional de información entre la ciudadanía y las instituciones, con el fin de conseguir a través del trabajo de campo, cambios que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas. Este objetivo se organizó en torno a los siguientes **objetivos específicos**:

- Indagar sobre la discriminación sociolaboral que sufren determinados sectores de la población, en especial las mujeres.
- Analizar los recursos existentes en materia de empleo e igualdad así como su grado de adecuación a lo que realmente necesitan las personas.
- Dar un tratamiento adecuado a la información recogida en la fase de indagación.
- Diseñar de propuestas alternativas para mejorar las situaciones de desigualdad diagnosticadas en la indagación, maximizando los recursos que ya existen.
- Transferir las propuestas a las partes implicadas.
- Facilitar la implementación de medidas asociadas al mainstreaming de género para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar las actitudes discriminatorias (informes, estudios, planes de igualdad...).
- Coordinar y movilizar a los diferentes agentes sociales y fomentar el asociacionismo.

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

Los principios fundamentales de la Agencia de Mediación, fueron de diferente naturaleza:

- Los **principios éticos e ideológicos** que rigieron el funcionamiento de la agencia fueron:
  - Objetividad, actuando como una entidad independiente que toma decisiones de forma autónoma, sin favorecer ningún tipo de interés particular.
  - Aplicación de la igualdad de oportunidades, oponiéndose a la discriminación,

y reduciendo los desequilibrios sociales, particularmente los existentes entre mujeres y hombres.

- *Implementar la perspectiva de género* (mainstreaming) en todas sus actuaciones.
- *Actitud ética* en la realización de sus funciones mediadoras.

- **Principios de funcionamiento:** Establecer unos principios de funcionamiento de la AIMPEI fue básico para el buen desarrollo de sus acciones mediadoras. Estos principios respondieron a la conformación del equipo de trabajo y a la elaboración de un reglamento interno.

### EQUIPO DE TRABAJO

La AIMPEI Comunitat Valenciana contó con un equipo de trabajo multidisciplinar capaz de obtener una visión amplia, profunda y rica de las realidades objeto de indagación y capaz de incluir distintas perspectivas en un mismo proceso de investigación.

Las integrantes de la AIMPEI recibieron tanto una formación universitaria en cada una de sus disciplinas como una formación cualificada y específica de postgrado en materia de mediación social e igualdad de oportunidades. Todas cursaron el master «*Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo*» impartido por cinco universidades del Estado Español, siendo coordinado por la fundación Isonomía, gestora del proyecto dele.

Esta estructura de mediación social estuvo conformada por:

- Berta Del Río Martín, licenciada en Sociología.
- Mari Carmen Ripollés Gil, licenciada en Psicología.
- Anna Sales Boix, licenciada en Filología Inglesa.

### METODOLOGÍA DE TRABAJO INTERNO DE LA AIMPEI

Con el fin de sistematizar toda la información de funcionamiento interno de la estructura, la AIMPEI Comunitat Valenciana elaboró una serie de documentos cuyo objetivo fue hacer constar por escrito todos aquellos procesos que se llevaron a cabo desde la agencia, para conseguir el buen desarrollo de las acciones mediadoras.

Estos documentos, testimonio del método de trabajo utilizado por las agentes de mediación social de la AIMPEI Comunitat Valenciana, son.

- Diario de campo.
- Libro de actas.
- Libro de informes.

## ACCIONES REALIZADAS

La metodología que ha utilizado la AIMPEI Comunitat Valenciana para conseguir sus objetivos ha sido la investigación acción-participativa. Las acciones implementadas por AIMPEI Comunitat Valenciana se realizaron en torno a seis tipos de actuaciones

### 1.- ACCIONES DE DIFUSIÓN

#### a.- Elaboración del proyecto de la AIMPEI Comunitat Valenciana.

#### b.- Elaboración de los materiales de difusión.

Desde la AIMPEI Comunitat Valenciana se trabajó con la finalidad de crear materiales capaces de dar a conocer esta estructura de mediación fuera de su ámbito físico de trabajo. Para ello se elaboraron:

- Logotipo de la AIMPEI Comunitat Valenciana
- Logotipo común para la Red Estatal de AIMPEI
- Dípticos
- Tarjetas personales
- Cartas de presentación

También se realizaron otras acciones divulgativas relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación:

- Apertura de una cuenta de correo electrónico: [aimpeicv@isonomia.uji.es](mailto:aimpeicv@isonomia.uji.es)
- Creación de una página Web que facilitase el contacto con el resto de AIMPEI y que permitiera obtener de manera fácil información sobre éstas: <http://equal.uji.es/aimpei>
- Colaboración en la elaboración de un CD de animación sobre las estructuras de mediación social.

#### c.- Publicitar la AIMPEI Comunitat Valenciana.

Utilizando los materiales de difusión creados se publicitó la AIMPEI Comunitat Valenciana a diferentes entidades, colectivos y/o grupos sociales mediante:

- Envío de cartas de presentación acompañada de dípticos a todos los ayuntamientos, Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) y trabajadoras/es sociales de la red de municipios de la Fundación Isonomía.

- Realización de una rueda de prensa en la sala de prensa de la Universitat Jaume I (UJI) de Castelló para presentar la estructura de mediación a los medios.
- Reportaje para el programa de Punt 2 «Solidaris» de la RTV Valenciana
- Presentación de la AIMPEI Comunitat Valenciana en las IV Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, organizadas por la Fundación Isonomía.
- Presentación de manera personal en ayuntamientos (Traiguera, Altura, Benicassim, Onda, Nules, Vall d'Uixó), en AEDL (Vinaròs, Pobla Tornesa, Onda), en servicios sociales (Onda, Vall d'Uixó), en Infodona (Vinaroz, Vall d'Uixó), en las Iniciativas Europeas de Empleo (Leader Plus de Montán).

## 2.- ACCIONES MEDIADORAS.

Durante los siete meses de funcionamiento, la AIMPEI Comunitat Valenciana llevó a cabo acciones mediadoras en diferentes ámbitos:

- **Taller: «Trabajando en Igualdad». Acciones de sensibilización en materia de Género en el I.E.S. Serra d'Espadà de Onda.** Se realizaron cinco talleres de dos sesiones cada uno en el citado instituto durante los meses de febrero y marzo de 2004. Se trabajó con alumnado de 4º de ESO (un total de 126 alumnas/os, de los cuales 62 eran chicas y 64 chicos) con el objetivo general de sensibilizar al alumnado sobre la importancia de realizar una elección formativa y/o profesional no sesgada por motivos de género. (ver documento adjunto a la memoria).

- **Indagación en el municipio de Onda.** Durante los meses de febrero, marzo y abril de 2004 se llevó a cabo una indagación solicitada por la Concejalía de Juventud e Igualdad del municipio de Onda, con la finalidad de sentar las bases para la futura constitución del Consejo Municipal de la Mujer (componentes, estatutos, experiencias similares en otros municipios...). Posteriormente, elaboramos un Informe dirigido al Ayuntamiento de Onda con una propuesta para la constitución del Consejo Municipal de la Mujer. (Anexo 5).

- **Indagación en Vinaròs.** Desde el mes de enero hasta el mes de abril de 2004 se llevó a cabo una indagación en el municipio de Vinaròs, solicitada por el Ayuntamiento de Vinaròs, a través de su AEDL. La finalidad de la indagación era saber qué cursos de formación ocupacional se adecuaban mejor a las necesidades formativas de las personas desempleadas del municipio. Finalmente, se realizó un informe dirigido

al Ayuntamiento de Vinaròs con una propuesta para solicitar los cursos de formación ocupacional en función de las necesidades formativas de las personas desempleadas del municipio. (Anexo 6)

- **Indagación sobre los recursos existentes en la provincia de Castellón en relación al empleo.** AIMPEI Comunitat Valenciana ha estado indagando, desde el mes de noviembre de 2003 hasta el mes de abril de 2004, sobre las diferentes estructuras, entidades, servicios que pueden facilitar la búsqueda de empleo y la inserción laboral. El resultado de esta indagación ha sido la elaboración de la **Guía de Recursos de Empleo e Inserción Laboral**. (ver documento adjunto a la memoria).

- **Indagación sobre las AEDL y las personas que trabajan en servicios sociales en los diferentes municipios de la red territorial de la Fundación Isonomía.** La Agencia de Mediación de la Comunitat Valenciana ha estudiado la existencia de dichos servicios en los distintos municipios de la red, y las relaciones que existen entre ellos. El resultado ha sido la elaboración de una Guía de AEDL y Trabajadoras/es Sociales de la red territorial de la Fundación Isonomía. (ver documento adjunto a la memoria).

- **Informe destinado al director del Hospital General de Castellón sobre la Necesidad de Cursos de Reciclaje para el Personal Médico Encargado de Comunicar la Primera Noticia de la Detección de una Discapacidad.** AIMPEI Comunitat Valenciana elabora dicho informe a partir de las conclusiones alcanzadas en las diferentes sesiones del Grupo de Investigación, Análisis y Trabajo (GIAT) sobre Discapacidad puesto en marcha por la Fundación Isonomía. El GIAT proporciona una posibilidad de trabajo conjunto a personas que padecen alguna discapacidad, personal técnico y médico que las atiende, familiares... Entre todas las personas participantes en este grupo de discusión se elaboró un documento: *Pautas recomendadas para la actuación de los/as profesionales encargados/as de comunicar la primera noticia de la detección de una discapacidad*. Este documento se adjunta como anexo en el informe.

### 3.- JORNADAS

- **Seminario Internacional de Integración. Proyecto EQUAL Mass-Mediación. La mediación: un puente para el empleo y le empoderamiento de las mujeres.** AIMPEI Comunitat Valenciana participó en la organización del citado evento, que tuvo lugar el día 7 de mayo de 2004 en el Círculo de Bellas Artes de Madrid. También colaboró de manera



activa, participando en la mesa redonda: «*Las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad*».

- AIMPEI Comunitat Valenciana también participó en las **Jornadas de Adecuación Metodológica-AIMPEI**, celebradas en Vilafamés los días 10, 11 y 12 de noviembre de 2003, con la finalidad de establecer una metodología común de trabajo y difusión con el resto de agencias de mediación.

- La AIMPEI Comunitat Valenciana colaboró en la organización de las **II Jornadas de Interlocución Municipal** realizadas por la Fundación Isonomía en la Universitat Jaume I de Castellón.

- **IV Jornadas de trabajo en el Ámbito Social** (19 y 20 de noviembre de 2003). Organizadas junto con la fundación Isonomía con el objetivo de crear un espacio que facilitara el contacto entre asociaciones, entidades y personas no asociadas, resaltando la importancia que cobra la comunicación en el Ámbito Social para conseguir actos sustantivos capaces de generar cambios que mejoren la vida de las personas. Las jornadas, que se realizaron en dos sesiones, constaron de un Encuentro Asociativo (que contó con la participación de 10 asociaciones distintas), un debate sobre las necesidades de los diferentes colectivos participantes, una conferencia («*Una herramienta de interlocución social para la igualdad de oportunidades: la mediación*» a cargo de Alicia Gil), un taller («**La importancia de la comunicación en el ámbito social e institucional**»), exposición de conclusiones y presentación de la AIMPEI Comunitat Valenciana.

- Participación en la «**Jornada de Mediación para la Igualdad**», celebrada en Fuenlabrada el día 6 de mayo.

#### 4.- TRANSNACIONALIDAD

- **Jornadas de Intercambio con las socias trasnacionales de Austria**. Durante los días 26, 27 y 28 de noviembre de 2003, intercambiamos ideas, metodologías de trabajo... con las socias Abz-Wien en Viena. Posteriormente, el día 4 de febrero de 2004 las socias nos visitaron en Castellón, donde les explicamos los diferentes proyectos que desde la agencia de mediación se estaban llevando a cabo.

- **Jornadas de Intercambio en Belfast**. Durante los días 8 y 9 de marzo de 2004 visitamos a las socias de *Youth Women Making It Work* con el fin de intercambiar experiencias, proyectos y metodologías.

## 5.- DINAMIZACIÓN DE LA RED DE AIMPEI

La red de AIMPEI realizó tres reuniones a lo largo de los 7 meses de funcionamiento:

- *Jornadas de adecuación metodológica de Vilafamés* (10, 11 y 12 noviembre 2003).
- Reunión de AIMPEI en Viena (27 y 28 de noviembre de 2004).
- Reunión de AIMPEI en Fuenlabrada (6 de mayo de 2004).

## 6.- CONTINUIDAD DE LA AIMPEI

La AIMPEI de la Comunidad Valenciana, realizó una serie de actuaciones encaminadas a tener continuidad en su trabajo una vez finalizara el proyecto EQUAL Masss Mediación. Estas actuaciones fueron:

- **Elaboración del proyecto titulado «Cambiar a los 50»**, dentro de la solicitud de subvención a cargo de la línea presupuestaria B2-1630/VP/2003/021-*Enfoques innovadores de la gestión del cambio*, del Fondo Social Europeo (FSE). La AIMPEI Comunitat Valenciana participó en el proyecto junto con la AIMPEI Comunidad de Madrid.

- **Elaboración de la propuesta de Acción 3: Reactivar**, para presentarlo al FSE, relacionado con la detección y transferencia de buenas prácticas de igualdad de oportunidades.

- **Constitución de la AIMPEI Comunitat Valenciana en una Asociación sin ánimo de lucro**, registrada con el CIF: G12634267.

## PUBLICACIONES REALIZADAS POR LA AIMPEI DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Cuadernillo nº 6 ¿Qué queremos decir cuando hablamos de la AIMPEI? de la colección ¿QUÉ QUEREMOS DECIR...?, SIN 1577-9963, editado por el Fondo Social Europeo y la Universitat Jaume I de Castellón. 2004.

## DOCUMENTOS ELABORADOS POR LA AIMPEI DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- PROYECTO AIMPEI COMUNITAT VALENCIANA
- ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO EN EL IES SERRA D'ESPADÀ DE ONDA. TALLER: «TRABAJANDO EN IGUALDAD».
- LA MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. IV JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL.

- DIARIO DE CAMPO
- GUÍA DE RECURSOS DE EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL
- GUÍA DE ADL Y TRABAJADORAS/ES SOCIALES DE LA RED TERRITORIAL DE LA FUNDACIÓN ISONOMÍA.



**EVALUACIÓN  
DE LA AGENCIA  
DE INVESTIGACIÓN  
Y MEDIACIÓN PARA  
LA PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO Y  
DE LA IGUALDAD  
DEL PAÍS VASCO**

Amparo Maiztegui Alday\*

---

\* Amparo Maiztegui Alday, Coordinadora de la Agrupación Territorial de Euskadi del Proyecto *Equal Mass Mediación*.



# EVALUACIÓN DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIÓN Y MEDIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA IGUALDAD DEL PAÍS VASCO

TRAYECTORIA Y EVALUACION  
DE LA ASOCIACIÓN BATERA  
AUKERA BERDINTASUNERAKO  
BITARTEKARITZA, MEDIACIÓN  
SOCIAL PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

Amparo Maiztegui Alday

## TRAYECTORIA

LA ASOCIACION BATERA AUKERA  
BERDINTASUNERAKO BITARTEKARITZA,

Asociación de Mediación Social para la Igualdad de Oportunidades, nace en el seno del Proyecto Equal Mass-Mediación que «explora nuevas maneras de luchar contra la discriminación y la desigualdad en materia de empleo y participación social».

Desde esta óptica el objetivo de la Asociación AUKERA ha sido promover cambios desde la propia sociedad, consiguiendo que las personas y los colectivos no representados se conviertan en protagonistas de su historia impulsando actos sustantivos, es decir, actos que provoquen algún cambio que se juzgue como deseable en el mundo.

El equipo interdisciplinar que compone la asociación cursó el master «Mediación social para la igualdad de oportunidades en la participación social y en el empleo» desarrollado dentro de este programa europeo. El periodo de formación (ocho meses) se completó con un mes de prácticas en el provincia de Castellón, coordinado por la Fundación Isonomía y la Universidad Jaime I.

Una vez superada la primera parte del proyecto, el Instituto Foral Bienestar Social de la Diputación Foral de Alava, como miembro de la Red Aldaba (plataforma

interregional encargada de la coordinación y seguimiento de dicho programa), propuso la forma jurídica de asociación para crear la Agencia de Investigación y Mediación para el Empleo y la Inserción en esta comunidad, y así poder formalizar un convenio de colaboración que regulase y financiase su relación, ya que la contratación directa de mediadoras, como sucedía en otras Agencias Territoriales resultaba inviable dado el carácter institucional del Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS).

En ese momento, Octubre del 2003, cinco personas conformamos la asociación, y comienza nuestra andadura de manera independiente aunque bajo la supervisión de las coordinadoras territoriales. Al mismo tiempo en cada Comunidad Autónoma, las mediadoras formadas en dicho master nos constituimos como **AIMPEIs**, Agencias de Investigación y Mediación para el Empleo y la Inserción.

Desde nuestra constitución como asociación podemos señalar dos etapas:

- 1.- de octubre a diciembre del 2003
- 2.- de enero a mayo del 2004

1.- En esta primera etapa, cuatro de nosotras, Arantza Ibarlucea, Itsaso Sasiain, Goreti Eguiluz y Julia Moreno, fuimos contratadas por la asociación Batera Aukera para realizar los trabajos acordados en el convenio de colaboración.

Paralelamente a este trabajo la Asociación para constituirse como tal y formalizar el convenio llevo a cabo una serie de gestiones y actividades añadidas:

- elaboración de estatutos;
- diseño del funcionamiento interno (toma de decisiones, cargos a ocupar,...), elección del nombre de la asociación;
- diseño y elaboración del logotipo;
- diseño de estrategias de publicidad y difusión (tarjetas, trípticos, discurso frente a posibles medios de comunicación...);
- trabajos de administración y tramites burocráticos (Seguridad Social, Hacienda, trámites legales...).



Además el grupo de mediadoras continuamos formándonos a instancias del IFBS compaginando el trabajo con cursos sobre:

- Seminario de formación en Entrevista Grupal. UPV.
- Módulo de formación en Habilidades Empresariales. Ajebask.
- Módulo de formación para el Empleo. Ajebask.
- Módulo de Formación e Introducción a las Nuevas Tecnologías.
- Módulo de formación sobre Planes de Viabilidad Empresarial.

No obstante en este periodo, el objetivo principal fue cumplir con el encargo del IFBS de realizar una guía metodológica que contó con los siguientes apartados :

- Marco teórico de la mediación para Igualdad de Oportunidades.
- Legislación europea, nacional y de la CA. en materia de igualdad de oportunidades.
- Buenas Prácticas, Planes y Programas sobre este tipo de políticas de género.
- Elaboración de una estrategia de acercamiento a una comarca de Álava (la Cuadrilla de Salvatierra) para fundamentar acciones mediadoras en la zona.
- Propuestas mediadoras en función de la investigación formal e informal realizada en dicha Cuadrilla.

El 20 de enero, según la fecha prevista entregamos este material que posteriormente hemos vuelto a revisar dada la intención de publicarlo.

Queremos mencionar aquí, que como beneficiarias del proyecto Equal Mass-Mediación que tiene carácter transnacional, tres de nosotras participamos en un encuentro de intercambio en Viena, Austria, dónde pudimos conocer el trabajo de asociaciones que trabajan en pro de la Igualdad de oportunidades con colectivos desfavorecidos. Y posteriormente una de nosotras asistió a otro encuentro transnacional en Belfast, Irlanda del Norte, con este mismo objetivo.

2.- En el segundo periodo, el grupo se redujo a tres personas: Itsaso Sasiain, Goreti Eguiluz y Julia Moreno.

Durante el mes de enero continuamos con los cursos formativos y nos preparamos para la presentación pública de la asociación dentro de un acto oficial a cargo de Diputado de Bienestar Social. Esta presentación supuso para la Asociación una puesta a punto para darse a conocer y salir al mundo público. Para ello diseñamos y elaboramos un tríptico para explicar que es la mediación y para que sirve, que tipo de tareas puede desempeñar la Asociación Aukera y porqué es necesario impulsar la Igualdad de oportunidades.

Así mismo preparamos un power point para la presentación, el discurso y una estrategia de difusión dentro de la Comarca de Salatierra dónde habíamos indagado y en la que esperábamos intervenir.

La Asociación también se centró en diseñar las posibles actuaciones mediadoras relacionadas con mujer-empleo fundamentadas en la investigación anterior realizada por la asociación y en el estudio de la comarca realizado por la UPV , así como elaborar un calendario para su ejecución.

Durante los meses de marzo, abril y mayo realizamos las actuaciones que desde el IFBS se nos aprobaron:

- Entrevistas con el personal técnico, político y agentes claves de los distintos municipios de la Comarca con el objetivo de traspasar algunos de los datos recogidos sobre el empleo femenino en la zona y para presentar formalmente a la asociación Aukera y las actuaciones a realizar.
- Diseño y realización de dos grupos de discusión: con mujeres desempleadas y empleadas, con la intención de fortalecer la investigación realizada en la primera parte del proyecto y poder aportar datos transferidos directamente por las mujeres al personal técnico de la Cuadrilla.
- Elaboración y ejecución de un Taller sobre Empoderamiento.
- Propuesta al Instituto Aniturri de Salatierra, la realización de un Taller de Coeducación, cuya realización esperamos materializar el próximo curso ya que resultó inviable por razones de calendario escolar.

Finalmente el 7 de mayo, la Asociación Batera Aukera y AIMPEI Euskadi participó en Madrid en la Jornadas del clausura del proyecto Equal Mass-Mediación.

A partir de ese momento Batera Aukera espera poder continuar como agencia de servicios en materia de género e igualdad de oportunidades.

Esperamos aumentar el expediente curricular que hasta la fecha se resume en el anexo al final de este documento.

## EVALUACIÓN

A lo largo de estos siete meses de trabajo en activo, la asociación **AUKERA** ha tenido la oportunidad de dar sus primeros pasos en el mundo asociativo y de la Igualdad de Oportunidades y como mediadoras hemos aprovechado la ocasión para poner en práctica las herramientas y conocimientos adquiridos a lo largo del período formativo.

En el camino transitado de Noviembre de 2003 a Mayo de 2004 o por la asociación han existido satisfacciones y obstáculos, momentos de ilusión y entusiasmo, de incertidumbre y de entrega que han ayudado a la evolución de una asociación que culmina el proceso con un mayor grado de madurez.

La asociación Batera Aukera valora este periodo de aprendizaje y puesta en marcha tan duro como enriquecedor. En el período de tiempo que ha transcurrido desde su creación, Aukera ha tenido que afrontar las consecuencias que se derivan de su personalidad jurídica, lo que le ha supuesto un añadido de responsabilidad a la hora de afrontar los asuntos económicos, administrativos y legales.

En este sentido sus asociadas y trabajadoras han tenido que responder de las deudas, en ocasiones con su patrimonio personal, debido a la situación de incertidumbre a la que ha sido sometida la firma del convenio con el IFBS, que por razones ajenas a ambas partes -Asociación y AT- se ha visto demorado en el tiempo.

Para nuestra recién nacida asociación esto ha supuesto la tardanza del apoyo económico prometida en dicho programa y ha causado incertidumbre, desaliento y desilusión puesto que las componentes de la asociación estábamos tan

volcadas en el proyecto encargado que a penas disponíamos de tiempo y energía para buscar otro tipo de financiación.

Finalmente la lucha por la igualdad de oportunidades, por un trabajo digno y bien remunerado lejos de la precariedad habitual han sido objetivos a conseguir para nosotras mismas.

Ateniéndonos a nuestro trabajo como mediadoras comentar que la máxima satisfacción ha llegado a través del trabajo de campo, del contacto directo con las mujeres y es ahí dónde más cómodas y entusiastas nos hemos sentido, donde nuestro esfuerzo, energía e ilusiones tomaban sentido y creaban un hilo conductor con principio y futuro.

Pensamos que las intervenciones mediadoras a realizar en la comarca de Salatierra-Agurain, donde se ha centrado el trabajo de campo durante este periodo, suponían finalmente la culminación de todo un periodo de trabajo. No obstante llegadas a este punto el tiempo se agotó y con el nuestras expectativas de continuidad para finalizar lo empezado.

No obstante queremos agradecer a todas las personas que nos han apoyado, y también a aquellas que nos han obstaculizado, el aprendizaje asimilado en nuestra corta vida como asociación y agencia de mediación.

Queremos mencionar la estupenda experiencia que fue conocer la forma de trabajo y la labor que se está realizando en otros lugares de Europa por parte de las entidades pertenecientes a la Red Gem-net.

Respecto al futuro tanto de la Asociación como de las AIMPEI en general reconocemos que la lucha por al igualdad de oportunidades en sus diferentes vertientes se presenta como un campo profesional prometedor pero a la hora de materializar esta impresión nos encontramos con la realidad de que hoy por hoy el producto que intentamos colocar resulta abstracto, e incluso desconocido o menospreciado, y la financiación de este tipo de agencias, planteada en un principio como mixta, se reduce en la practica a las ayudas administrativas e institucionales.

Por lo cual el futuro existe pero es incierto y el reto se centra en mantener vivas estas plataformas mientras se presentan las oportunidades que permitan a las agencias mediadoras lograr su propio autoempleo, digno y no precario.

**CURRICULUM  
ASOCIACIÓN BATERA  
AUKERA DE MEDIACIÓN  
SOCIAL PARA LA  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES**

• **DOSSIER DE FUNDAMENTACIÓN DE LAS ACCIONES MEDIADORAS  
(Noviembre 2003- Enero 2004)**

Elaboración del «Dossier de Fundamentación de las Acciones Mediadoras para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo en la Cuadrilla de Agurain». El dossier incluye marco teórico, legislación, planes y programas, buenas prácticas y aspectos sociodemográficos y políticos de la Cuadrilla de Salvatierra dónde comenzamos nuestra andadura como asociación.

Nuestra labor ha consistido por una parte en conocer la realidad sociodemográfica y la idiosincrasia de la Cuadrilla de Agurain para lo que hemos aplicado técnicas de investigación directa e indirecta y por otra ha supuesto un trabajo de investigación y recopilación de leyes y experiencias relacionadas con la equidad de género a nivel europeo, estatal y autonómico. Trabajamos mediante un convenio de colaboración con el IFBS.

• **ACTUACIONES MEDIADORAS  
(Marzo 2004–Mayo 2004)**

El dossier mencionado arrojó una serie de conclusiones según las cuales elaboramos las posibles intervenciones como mediadoras en la Cuadrilla de Salvatierra con el fin de promover la inserción laboral de la mujeres en esta zona. Las actuaciones mediadoras coordinadas por el IFBS son las siguientes:

a) Transmisión de información al personal técnico y político de la Cuadrilla, así como asociaciones de mujeres y agentes sociales dinamizadores.

b) Grupos de discusión con mujeres empleadas y desempleadas para tratar de profundizar en el origen desde una perspectiva de género.

c) Taller de empoderamiento para mujeres, como espacio propicio para provocar nuevos encuentros entre ellas.

d) Taller de coeducación con adolescentes.

e) Reuniones con las entidades que como el Berritzegune pueden aportarnos desde su experiencia y al que podemos aportar desde la nuestra.

#### • CREACIÓN DE LA RED DE AIMPEI

La **Asociación AUKERA** ha constituido junto con otras agencias de mediación la **Red de AIMPEI** a nivel estatal. Supone una plataforma para la comunicación y la transmisión de información y experiencias entre las agencias mediadoras constituidas a raíz del programa Equal –Mass-mediación.

Las **AIMPEI** son las Agencias de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad. Estas agencias se enmarcan dentro del Proyecto Europeo Equal Mass-Mediación y han formado una red a nivel estatal a la que pertenece Aukera. Se trata de siete agencias mediadoras difundidas geográficamente en comunidades como: Extremadura, Andalucía, Madrid, Comunidad Valencia, Ceuta, Asturias y País Vasco.

Cada **AIMPEI** está formada por un equipo de trabajo interdisciplinar, con una formación específica en Igualdad de Oportunidades adecuada para poder realizar la acción mediadora y capaz de obtener una visión amplia, profunda y rica de las realidades objeto de indagación y competente para incluir distintas perspectivas en un mismo proceso de investigación, ajustándose a los criterios que la definen.

#### • PARTICIPACIÓN EN CURSOS, JORNADAS, SEMINARIOS,...

Continuamos con la formación simultáneamente a nuestra labor indagativa y así, estuvimos presentes en diversos cursos organizados por diferentes asociaciones e instituciones:

1. Seminario de formación en Entrevista Grupal. 12 horas. 20-21-22 de Octubre de 2003. UPV.
2. Módulo de formación en Habilidades Empresariales. 6 horas. 10-11 de Noviembre. Ajebask.
3. Módulo de formación para el Empleo. 6 horas. 19-21 de Noviembre. Ajebask.

4. Módulo de Formación e Introducción a las Nuevas Tecnologías. 5 horas. 15 y 16 de Diciembre. Ajebask.
5. Conferencia Individualización de los Derechos Sociales. Ponente, Paloma de Villota. 10 de Diciembre.
6. Módulo de formación sobre Planes de Viabilidad Empresarial. 8, 9, 15 y 16 de Enero.
7. Emakunde. «Enfoque de género en la evaluación del empleo: la experiencia de Euskadi».
8. Taller de Violencia de Género. Ayuntamiento de Laudio. Mercedes Farriol. 13, 20 y 27 de Marzo.
9. Seminario «La perspectiva de género en la participación» Organizado por Parte Hartuz en colaboración con el Departamento de Presidencia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
10. Seminario Taller «El empoderamiento y la participación social». 28, 29 y 30 de Abril de 2004. Hartu Emanak. Bilbao.

Así como nuestra participación y presencia en diversos eventos:

1. Congreso Internacional Mujer y Empleo, organizado por Garapen. 9 y 10 de Octubre de 2003.
2. Encuentro Transnacional en Viena: Fempowerment e Equal Mass Mediación, para el intercambio de experiencias con relación a las mujeres y el empleo. 25-30 de Noviembre.
3. Encuentro Transnacional de Belfast: Youth Action e Equal Mass Mediación, para el intercambio de buenas prácticas en relación a la igualdad de oportunidades. 6-10 de Marzo.
4. Jornadas de Adecuación Metodológica en Villafamés (Castellón). Encuentro con las AIMPEI constituidas a nivel estatal. 10, 11 y 12 de Noviembre de 2003.
5. Presentación de la Red Saregintza en Laudio y Agurain «Experiencias en intervenciones en empleo». 17 de Octubre de 2003. Sarbide.

6. Presentación «La creación de empresas, una oportunidad de desarrollo profesional y creación de empleo para las mujeres». 29 de Octubre de 2003. Lan Ekintza-Bilbao.
7. I Jornadas Técnicas sobre los Programas de Desarrollo Rural. Mendikoi. 2 de Abril de 2004.
8. Clausura del Proyecto Equal- Mass-Mediación, 7 de mayo del 2004, Madrid.



# EVALUACIÓN DEL PROYECTO TRANSNACIONAL GEM-NET

Sandra Barrancos Gregori\*

---

\* Sandra Barrancos Gregori, Coordinadora Técnica de la Cooperación Transnacional del Proyecto Equal Mass Mediación.



# EVALUACIÓN DEL PROYECTO TRANSNACIONAL GEM-NET

Sandra Barrancos Gregori

## ACTOS DE LOS SOCIOS.-

**Austria.-** *Fempowerment.*

Entidad coordinadora del proyecto transnacional, *Abz Wien* (Viena)

**España.-** *Red Aldaba*

Entidad coordinadora del proyecto transnacional, *Universitat Jaume I* (Castellón)

**Reino Unido** (Irlanda del Norte).- *Young Women Making it Work*

Entidad coordinadora del proyecto transnacional, *Youth Action Northern Ireland* (Belfast)

Secretariado del proyecto realizado por.- Todos los socios

Fechas de realización del secretariado por parte de cada socio:

Austria: de septiembre de 2002 a febrero 2003

Reino Unido: de marzo a octubre 2003

España: noviembre 2003 a mayo 2004

## OBJETIVOS DEL PROYECTO TRANSNACIONAL.-

- Reuniones de coordinación (Comité de Pilotaje)
- Ejecución de la secretaría
- Intercambio de información y experiencias.

- Desarrollo paralelo de enfoques innovadores.
- Importación/ exportación o adopción de nuevos enfoques.
- Intercambio de beneficiarias/ formadoras/ personal (bilaterales)
- Desarrollo conjunto.
- Edición de Materiales: WEB, Publicación.

### ACCIONES PREVISTAS.-

- Hacer transferencia de buenas prácticas.
- Realizar intercambio de beneficiarias/ personal de formación/tutorías.
- Conocer otros marcos culturales del entorno europeo y otras formas de trabajar.
- Transferir información relevante.
- Transferir metodologías.
- Transferir materiales testados.
- Realizar un sitio Web común con link a páginas nacionales de los socios del proyecto
- Disponer de una publicación común.
- Divulgar el proyecto<sup>1</sup>.

### ACCIONES REALIZADAS.-

#### Año 2002

##### Abril:

- Realización de un encuentro de los tres socios para el intercambio de información y experiencias, en Castellón, España, durante el proceso de la acción 1 con el objetivo de redactar el proyecto transnacional definitivo estableciendo los ajustes pertinentes para que la relación transnacional fuera efectiva y se cumplieran los objetivos de la misma en sintonía con el objetivo general de la Iniciativa Comunitaria (IC) EQUAL.

- Firma de los acuerdos a tres bandas
- Las socias austriacas aportan el logotipo del proyecto GEM-NET

##### Septiembre:

- Ajuste del proyecto transnacional definitivo una vez todos los socios han tenido aprobados sus proyectos nacionales.

- Ajuste de los criterios de coordinación y de las fórmulas de comunicación por

---

<sup>1</sup> Tanto Austria como España han difundido a través de los Mass-Media las distintas actuaciones transnacionales que han tenido lugar en ambos países. Así mismo tanto Austria como España y reino Unido han informado a sus respectivos socios nacionales de las actuaciones realizadas a través del trabajo transnacional.

línea del secretariado del proyecto transnacional.

- Acuerdo sobre el funcionamiento rotatorio de la secretaría transnacional, siendo desempeñada por cada socio en periodos de tiempo idénticos.

- Ajuste del calendario de la secretaría transnacional del proyecto que tiene carácter itinerante, quedando del siguiente modo:

**Austria:** de septiembre de 2002 a febrero 2003

**Irlanda del Norte:** de marzo a octubre 2003 (mes agosto es fecha vacacional)

**España:** noviembre 2003 a mayo 2004

#### **Diciembre:**

- Realización de la primera reunión transnacional una vez aprobado el proyecto. Al detentar las socias austriacas la secretaría, la reunión se celebra en Viena, Austria, siendo los socios del proyecto Fempowerment (Austria), quienes actúan como organizadoras, desarrollando el siguiente programa:

Comité de pilotaje:

- Debate y especificación de los contenidos del ACT (en qué va a centrarse el trabajo a realizar).
- Intercambio de los progresos producidos en las Ats
- Libro gem.net: diseño y organización del temario que asume Austria
- Página web: diseño y contenido que asumen los tres socios
- Evaluación: diseño y organización del contenido del material que asume España
- Adaptación de estructuras
- Cuestiones de organización (reuniones bilaterales, etc).

Presentación de los socios nacionales de los 3 países.

Las socias españolas e irlandesas participaron en el evento de lanzamiento nacional de fempowerment, incorporando a la reunión a las y los representantes de las organizaciones nacionales más relevantes.

### **Año 2003**

#### **Enero:**

- España establece el enlace con la web de su proyecto nacional y realiza una página específica para el proyecto transnacional Gem-net, con contenidos muy generales.

**Febrero:**

- Realización, traducción y envío a los socios del documento de evaluación por parte de España.

- Responde Austria.

**Marzo:** asume la secretaría Irlanda del Norte

**Mayo:**

- Realización de los primeros intercambios bilaterales:

- de Irlanda del Norte a España

- de Irlanda del Norte a Austria

**Julio:**

- Elaboración del borrador de los materiales de evaluación y del texto de empoderamiento, así como de los materiales de preparación de la reunión transnacional de septiembre por parte de España.

- España envía un CD sobre mainstreaming de género.

- Austria responde a todas las propuestas realizadas por España.

- Silencio por parte de Irlanda

**Septiembre:**

- Segunda reunión transnacional en Belfast, Irlanda del Norte (Reino Unido). El orden del día prácticamente tiene que ser preparado por las socias austriacas y españolas, ante el silencio de Irlanda del Norte.

- Presentación del diseño de la publicación transnacional por parte de las socias austriacas.

- Intercambio bilateral Austria-Irlanda del Norte. Acoge Irlanda del Norte.

**Octubre:**

- Traducción a lengua inglesa de los materiales trabajados en julio e inicio de la realización de los materiales para la publicación transnacional por parte de Austria y España.

- Elaboración de la propuesta de un cuestionario de evaluación final por parte de España.

- Austria envía el diseño de la publicación reestructurado.

- Intercambios de fotos y enlaces de las AD nacionales.

- Fempowerment sitúa un enlace de las AD transnacionales en su página WEB.

- Solamente se establece la comunicación entre Austria y España.

- Silencio por parte de Irlanda.

**Noviembre:**

- Intercambio bilateral España-Austria. Acoge Austria, con participación de beneficiarias españolas acompañadas por tutoras.

- España se hace cargo de la secretaría.

**Diciembre:**

- Realización de los materiales definitivos de la primera evaluación, siendo entregados por los tres socios.

**Año 2004**

**Enero:**

- Web transnacional definitiva.

- Entrega de los textos para la publicación transnacional en el idioma original para su traducción

**Febrero:**

- Traducciones de textos para la publicación (España financia la traducción inglesa)

- Intercambio bilateral de formadoras Austria-España, acoge España. Las formadoras visitan Castellón y Sierra Mágina, estando en esta ADG el núcleo del intercambio.

**Marzo:** Intercambio bilateral de mediadoras España-Irlanda del Norte. Acoge Irlanda del Norte

**Marzo-Abril:** edición de la publicación transnacional

**Abril:** realización de la segunda y evaluación del proyecto transnacional.

**Mayo:** realización de la tercera y última reunión transnacional en Madrid, organizada por el socio español.

- Presentación y divulgación de la publicación en las jornadas transnacionales.

- Realización de la evaluación final.

- Subida a la Web de toda la información.

- Clausura del proyecto.

## MARCO GENERAL.-

### Objetivos alcanzados:

- Reuniones de coordinación. Todas
- Ejecución de la secretaría por parte de Austria y España
- Intercambio de información y experiencias por parte de Austria y España.
- Desarrollo paralelo de enfoques innovadores por parte de Austria y España.
- Importación / exportación o adopción de nuevos enfoques por parte de Austria y España.
- Intercambio de beneficiarias/ formadoras/ personal (bilaterales) Todas
- Desarrollo conjunto. Todas
- Edición de Materiales: WEB, Publicación, por parte de Austria y España.

### Porcentaje:

Se ha desarrollado el 100% de las actividades previstas, teniendo que modificar algunas de ellas en función de la realización de un reajuste de los objetivos para adaptarlos a las diferentes velocidades de los socios.

### Valoración cualitativa:

Si bien se han cubierto el total de los objetivos propuestos, realizándose el total de actividades, es cierto que ha habido que realizar algunas modificaciones, sobre el programa inicial, relacionadas fundamentalmente con las fechas de realización de algunas actuaciones, así como el formato y contenido de las publicaciones, sin que se hayan transformado en su esencia las metas a alcanzar a través de las actuaciones que, en líneas generales, han sido:

- Hacer transferencia de buenas prácticas.
- Realizar intercambio de beneficiarias/ personal de formación/tutorías.
- Conocer otros marcos culturales del entorno europeo y otras formas de trabajar.
- Transferir información relevante.
- Transferir metodologías.
- Transferir materiales testados.
- Realizar un sitio Web común con link a páginas nacionales de los socios del proyecto
- Disponer de una publicación común.
- Divulgar el proyecto.



**Innovaciones:****Beneficiarias:**

- Aprendizaje sobre la importancia de conocer las lenguas extranjeras.
- Toma de contacto con otras formas de discriminación.
- Moderación y presentación en inglés.
- Asociación con intérpretes.
- Conocer marcos culturales y costumbres (horarias, gastronómicas, etc.) diferentes

**Formadoras:**

- Toma de contacto con los diferentes tipos de métodos.
- Intercambio de diferentes tipos de grupos beneficiarios.
- Intercambio de problemas generales.
- Soluciones exitosas.
- Poner en juego diferentes métodos de funcionamiento, así como campos de actuación distintos.

**RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS. -****Dificultades:**

1- Cada proyecto ha trabajado sobre campos y con organizaciones muy diferentes. Por ejemplo, el proyecto austriaco, *Fempowerment*, ha sido llevado a cabo por una Agrupación de Desarrollo (AD) formada principalmente por organizaciones no gubernamentales, empresas, interlocutores sociales y autoridades públicas; *Young Women Making it Work*, el proyecto irlandés, desde asociaciones y organizaciones cuyos objetivos se basan en la integración social de grupos humanos y/o colectivos altamente discriminados. Por su parte, el proyecto *Mass Mediación*, español, ha tenido un alto componente de instituciones (ayuntamientos, universidades, etc.) integradas en las redes territoriales de carácter pluri-regional de la Agrupación de Desarrollo, realizando actuaciones a caballo entre las empresas y las organizaciones de tipo social.

**Soluciones:**

a. Reuniones del Comité de Pilotaje de la Red Transnacional, con la intención de conocer y explicar profundamente los proyectos de cada socio.

b. Relaciones bilaterales que han permitido conocer a cada socio en su ambiente, sus tiempos de trabajo y sus posibilidades en infraestructuras, personal...

c. Establecimiento de sistemas de coordinación basados en Internet y en un contacto frecuente entre socios.

**Dificultades:**

**2-** Problemas en la organización irlandesa que conllevaron un retraso en los productos de Gem-net, especialmente notables en la publicación transnacional y en la web transnacional.

**Soluciones:**

a. Reorganización de tareas.

b. Asunción de responsabilidades de las socias norirlandesas por parte de las socias austriacas y españolas.

**Dificultades:**

**3-** Problemas internos de la organización irlandesa obligaron a cambiar las fechas de los encuentros bilaterales, tanto en España como en Irlanda del Norte.

**Soluciones:**

a. Se garantizó la realización de estos encuentros enviando a un grupo más grande a Austria para el intercambio, ya que la organización irlandesa no contaba, en marzo de 2004, con la infraestructura ni personal suficientes para llevar a cabo un intercambio mayor.

**PROCESOS PUESTOS EN MARCHA POR CADA SOCIO PARA ASEGURAR LOS RESULTADOS PLANTEADOS EN EL PROYECTO. -**

**Aportaciones específicas del socio español:**

- Materiales de evaluación (cuestionarios), remitidos y recibidos del resto de socias en 3 momentos del proyecto y utilizados como documento interno y externo de evaluación y detección de disfunciones del proyecto.

- Entrega de un CD de elaboración propia sobre *mainstreaming* de género

- Folletos de diseminación de los encuentros transnacionales

- Coordinación transnacional eficiente y activa.

- Diseño del espacio Web de la Red.

- Transferencia del Grupo de Investigación Análisis y Trabajo (GIAT) como herramienta cualitativa de detección de necesidades.

- Edición de los volúmenes en lengua inglesa, además de la edición en lengua española, como aportación solidaria a los socios británicos, de la publicación transnacional.

**Aportaciones específicas del socio austriaco:**

- Formación en *empowerment* durante el encuentro transnacional.
- El logo del proyecto
- El diseño de la publicación transnacional.
- Transferencia del concepto de empoderamiento de Austria.

**Aportaciones específicas del socio británico (Irlanda del Norte):**

- Pautas para trabajar «puerta a puerta» con personas en riesgo de exclusión social.

**ACTUACIONES CONJUNTAS DE LOS SOCIOS.-**

- Reuniones de pilotaje transnacional (tres, una en cada país).  
- Intercambios bilaterales de beneficiarias, formadoras y personal entre todos los países (cada país ha recibido la visita de los dos países y ha visitado a su vez los dos países restantes).

- Página web gem-net ([http://equal.uji.es/red\\_gemnet.htm](http://equal.uji.es/red_gemnet.htm)) con links a las páginas de los proyectos nacionales de todos los países

- Publicación trilingüe transnacional (alemán, inglés y español)



**CONCLUSIONES  
GENERALES EN  
TORNO A LAS  
NECESIDADES  
PRIORITARIAS PARA  
ABORDAR EN EL  
MARCO DE LA  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES**

Alicia Gil Gómez\*

---

\* Alicia Gil Gómez, Coordinadora General del Proyecto Equal Mas Mediación.



# CONCLUSIONES GENERALES EN TORNO A LAS NECESIDADES PRIORITARIAS PARA ABORDAR EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Alicia Gil Gómez

El día 7 de mayo de 2004, tuvo lugar el Seminario Internacional de

Integración y Clausura del proyecto *Equal Mass-Mediación* que se celebró en el Círculo de Bellas Artes de Madrid, y que contó con la participación de casi ciento cincuenta personas expertas en el tema transversal del proyecto adscrito al cuarto eje: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para aprovechar el alto nivel de conocimientos de las personas participantes en el tema central, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al final del evento, que se desarrolló con una gran participación y trabajo de las y los asistentes, desde la Coordinación general de la Red Aldaba se propuso que, de forma individual, se realizara un listado comentado realizando una valoración personal sobre los cinco principales problemas que, a juicio de cada asistente, afectan a las mujeres y que éstos fueran planteados desde criterios de prioridad en relación con la urgencia de su resolución y/o con el grado de preocupación con los que son percibidos, tanto por mujeres como por hombres, situando en primer lugar del listado comentado aquella situación más urgente o preocupante. La idea era que esta información sirviera de referente para realizar la acción mediadora a las profesionales cualificadas, con el fin de que enfocaran su presentación pública y su trabajo hacia aquellos aspectos que más preocupan socialmente.

Así mismo, se asumió el compromiso de trabajar estos materiales y, tras analizar si la mediación podía o no jugar un papel relevante y necesario en la consecución de la igualdad de oportunidades, elaborar un documento que, en concepto de conclusiones dado lo arduo del trabajo y la caracterización de las personas asistentes al evento (responsables públicos de la política local y del ámbito académico, personal de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, representantes de sindicatos mayoritarios, personal técnico y experto en relación con el sistema de géneros, la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el trabajo en el ámbito social, promotores de proyectos Equal del Eje IV, representantes de Asociaciones y Organizaciones vinculadas al trabajo desde la perspectiva de género, la Igualdad de Oportunidades y la Anti-discriminación, tanto del ámbito estatal como europeo -socios del proyecto *Mass-Mediación* y de la Red *Gem-Net* de Austria e Irlanda del Norte-), se hiciera llegar a las autoridades españolas autonómicas y nacionales, a las autoridades de los países socios de la Red *Gem-Net*, al Fondo Social Europeo, a los diferentes organismos del Igualdad del Estado Español, así como a las distintas entidades e instituciones que actuaron como soporte de las Agrupaciones Territoriales de la Red Aldaba.

El número total de asistentes al Seminario, siendo el número de inscripciones mayor, fue de 142 personas de las cuales 25 son varones y 117 mujeres, contestando a la cuestión planteada un total de 136 personas, sin poder desagregar esta cifra por sexos ya que la participación en esta actividad tuvo carácter anónimo. Seis de las respuestas emitidas sobrepasaron el número propuesto (5 respuestas por persona) en 1 ó 2 temas mientras que en ocho ocasiones responden menos (entre 3 y 4).

#### **Planteamiento:**

- Cuestión: realizar un listado con una valoración personal sobre los cinco principales problemas que, a juicio de cada asistente, afectan a las mujeres, y poniéndolos por orden de mayor a menor desde criterios de prioridad en relación con la urgencia de su resolución y/o con el grado de preocupación con los que son percibidos por cada participante.

- La respuesta tienen carácter anónimo.

- Se utilizan los veinte últimos minutos de la jornada para responder, tras haber debatido desde las 10 horas de la mañana hasta las 19 horas, sobre temas relacionados



con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el empleo, la economía y la participación pública.

- El fin último es informar, a quien corresponda, y orientar el trabajo inicial y la presentación pública de las futuras Agencias de Indagación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIMPEI).

### **Objetivo:**

Conocer las prioridades, en relación con las políticas de igualdad, de las personas implicadas desde diferentes ámbitos en su implementación, con el fin de sistematizar el establecimiento de las diferentes medidas (planes y leyes de igualdad, normativas, actuaciones, etc.), acordes con la opinión de los grupos profesionales y expertos, para que tal opinión se tenga en cuenta a la hora de integrar los resultados de las actuaciones en las políticas de igualdad de las instituciones y entidades públicas y privadas responsables, tanto en el ámbito local como en el general, sirviendo como información informada y relevante para la orientación de las actuaciones futuras de las AIMPEI.

### **Compromiso:**

Sistematizar los resultados, documentarlos y además de colgarlos en la web del Proyecto Equal Mass-Mediación, enviarlos a: las autoridades españolas autonómicas y nacionales, las autoridades de los países socios de la Red Gem-Net (Austria y Reino Unido -Irlanda del Norte-), el Fondo Social Europeo, los diferentes organismos del Igualdad del Estado Español, los Centros y Colegios Profesionales españoles que abordan la mediación o que cuentan con un servicio para este fin, así como a las distintas entidades e instituciones que actuaron como soporte de las Agrupaciones Territoriales de la Red Aldaba.

### **Temas planteados por las y los participantes:**

- Coeducación / Formación = 79
- Empleo = 69
- Sensibilización y Mass-Media = 57
- Impulso de las políticas de igualdad = 55
- Violencia de género = 53

- Conciliación vida laboral, personal y familiar = 48
- Financiación Igualdad, recursos y fiscalidad = 48
- Paridad en los órganos de toma de decisiones = 40
- Participación social = 37
- Servicios de proximidad = 30
- Presupuestos de Estado participativos y con perspectiva de género = 28
- Legislación = 27
- Control y evaluación de los planes de igualdad = 26
- Investigación = 20
- Valorar el trabajo de las mujeres en el hogar = 19
- Ruptura de estereotipos = 18
- Cambios de actitudes = 15
- Diálogo = 8
- Regulación del trabajo sexual = 3
- Resolución de conflictos = 1
- Mecanismos de interlocución para mujeres = 1
- Manifestaciones expresas para pasar del ámbito teórico al práctico = 1
- Estudio de los tiempos = 1

**Total.- 684 respuestas**

**Clasificación:**

Los cinco temas que más preocupan, es decir los que en mayor número de ocasiones encabezan el documento, son los siguientes:

- **Empleo:** 37 ocasiones
- **Violencia de género:** 35 ocasiones
- **Coeducación / formación:** 31 ocasiones
- **Paridad en los órganos de toma de decisiones:** 18 ocasiones
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** 15 ocasiones

De estos datos llama la atención la preocupación existente en relación con la violencia de género, ya que no fue un tema tratado específicamente durante el Seminario pero que, sin duda, preocupa de manera determinante a las y los asistentes.

Respecto a los textos que han justificado la elección de cada uno de los temas planteados, hemos realizado una síntesis plasmando las ideas más recurrentes:

1.- **En relación con el Empleo**, en general se plantea la necesidad de que las mujeres ocupen todos los sectores económicos en plena igualdad de condiciones y competencia con los varones.

Así mismo, en general se entiende que, gracias a la participación en el empleo, las mujeres han conseguido autonomía económica, lo que les ha permitido tomar decisiones propias respecto a su existencia y recibir el respeto y el reconocimiento público de la sociedad, al menos en lo que respecta a la ley, ya que existe plena coincidencia en que aún queda un largo camino hasta conseguir la plena igualdad de hecho.

Por otra parte se plantea la necesidad de que los poderes públicos tomen medidas para acabar con la segregación sexual del mercado de trabajo, para eliminar la economía sumergida (ocupada fundamentalmente por mujeres españolas y por mujeres y hombres inmigrantes sin papeles) y para acabar con la feminización de la pobreza en cualquiera de sus manifestaciones y por cualquiera de sus causas que, se plantea, vienen marcadas por valores patriarcales y misóginos (sobre todo en zonas rurales -la titularidad de las propiedades sigue siendo mayoritariamente masculina y las mujeres siguen sin tener reconocidos derechos sociales- y en las situaciones de conflictos familiares en los que las mujeres se tienen que hacer cargo del cuidado y la manutención de terceros -casos de viudedad, separaciones y divorcios, malos tratos, etc.-, entre otros casos).

También se plantea la necesidad de vincular el empleo con los servicios de proximidad ya que la falta de éstos o su baja calidad son un obstáculo para que las mujeres puedan incorporarse plenamente al mundo del empleo o al desarrollo de una carrera profesional, teniendo que renunciar, cuanto menos, a su tiempo privado lo que repercute en bajas condiciones de calidad de vida e imposibilidad de dedicar tiempo a la formación y participación que requiere la promoción en el empleo o en cualquier otra actividad: participación social, política, etc.

Por último se pide mayor control del empresariado así como la implementación de programas de sensibilización y de diferentes medidas (hay un equilibrio entre quienes piden medidas disuasorias y quienes proponen medidas de acción positiva) para que el empresariado contrate a mujeres en igualdad de condiciones que a los hombres. En este sentido se plantea el tema de conciliación familiar como de especial relevancia por cuanto si los hombres asumen las bajas por maternidad, o se adhieren a la reducción de jornada para realizar tareas de cuidados el empresariado no utilizará «esa coartada moral» (Sic.) para no contratar a mujeres.

Como anexo, consideramos de interés señalar numerosos comentarios que hacen referencia a la necesidad de intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre los propios sindicatos, planteándose una queja general de que éstos no recogen las reivindicaciones vinculadas a la desigualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la necesidad de aplicar medidas internas en este sentido.

2.- **Respecto a la Violencia de Género**, existe una coincidencia general en definir ésta como una lacra social de urgente resolución, planteando así mismo la necesidad de medidas integrales que atiendan aspectos paliativos y preventivos, estimando que la ley integral contra la violencia sobre las mujeres es fundamental para atender el problema en toda su complejidad.

Además, numerosos argumentos estiman que es preciso tener un seguimiento sobre la aplicación de la ley, una vez ésta se apruebe, en relación con los medios y recursos que se desplieguen para su aplicación, así como las medidas que se lleven adelante para que las medidas integrales de dicha ley (educativas, sanitarias, sociales, económicas, etc.) sean de obligado cumplimiento en todas las autonomías, aunque tengan transferidas las competencias en determinados temas.

Por último, se pide que se atiendan tanto las agresiones directas como las estructurales y culturales, relacionando estas últimas con los temas que más han preocupado a las y los asistentes: empleo, formación, paridad y conciliación de la vida familiar.

3.- **Coeducación / formación**, se estima que se incide poco en la formación y que la coeducación no se ha producido realmente, convirtiéndose en enseñanza mixta.

Se ve la necesidad y la urgencia de intervenir en este sentido sobre todo en lo

que a formación de profesorado y personal especializado en el tema hace referencia, ya que se da la percepción generalizada de que, además de la falta de medios aplicados por la Administración Pública para implantar medidas coeducativas reales, se ha descuidado la formación de los responsables de implementarla y de controlar que se realizara tal implementación (profesorado, inspección, personal técnico, orientadores, etc.).

Así, se entiende que se reproducen sistemáticamente los estereotipos masculinos y femeninos y que esta situación representa uno de los mayores obstáculos para alcanzar la igualdad plena entre mujeres y hombres, en la práctica, en cada área que se plantee: empleo, toma de decisiones, conciliación de la vida familiar, participación política y social, etc.

Por último hay que destacar que la mayor parte de las personas participantes en el evento entienden que la falta de medidas «coeducativas» suponen un agravante en relación con la violencia de género puesto que se perpetúan las relaciones de poder / sumisión entre hombres y mujeres.

4.- **Paridad en los órganos de toma de decisiones**, se considera que es fundamental puesto que si no se aplican estas medidas las mujeres nunca llegarán a detentar unos puestos de Poder que les corresponden en justicia por cuanto representan al 52% de la población mundial.

Por ello, las mujeres viven situaciones específicas que hay que resolver también de manera específica y que para ello hay que conocer de qué se trata y hasta la fecha, dado que no existe la coeducación «*sólo es posible conocer la problemática de las mujeres viviendo desde un cuerpo de mujer*» (Sic).

Por otra parte, se entiende que la paridad puede ser un estímulo para que las mujeres se puedan ver reflejadas como protagonistas de la vida pública y de la toma de decisiones, aumentando así la participación femenina, siendo esta situación más positiva en el caso de las mujeres jóvenes que pueden ver en sus mayores un modelo de futuro que hasta ahora les ha sido negado.

Por último, se considera que la paridad en los órganos de toma de decisiones puede ser un elemento importante para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social y, por ello, en la personal y familiar.

5.- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, incentivar la participación de los varones en la vida doméstica, en la crianza de la infancia y en el cuidado a terceros, a nivel empresarial y educar desde un sistema coeducativo, así como sensibilizar a la opinión pública a través de los Medios de Comunicación de Masas, influyendo en la publicidad para el cambio de modelos son varias de las medidas que proponen las y los participantes en el evento, estimando, como se ha señalado en el punto uno, que es un tema fundamental para que la contratación de hombres y mujeres se produzca desde criterios de igualdad.

Así mismo, entienden que este es uno de los temas básicos para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que sólo si los hombres entran al 50% de responsabilidad en el ámbito doméstico las mujeres podrán participar del mismo modo en el ámbito público, recuperando el espacio y el tiempo privado que precisan para realizar su proyecto de vida personal.

Por último, animan a los sindicatos a participar en el tema formando a sus afiliados e introduciendo medidas de este tipo en los Convenios Colectivos.

En relación con los temas que más preocupan en general, indistintamente del orden en que han sido planteados, hemos recogido y sintetizado los comentarios coincidentes que acompañan aquellos temas citados en más de veinticinco ocasiones, que son:

a.- **Sensibilización y Mass-Media**, señalando la importancia de los mismos en el cambio de los estereotipos sexuales, así como en el tratamiento de las noticias.

Haciendo hincapié en la necesidad de formar a los y las profesionales de los Medios de Comunicación de Masas, en activo o en ciernes -estudiantado-, en temas de igualdad, lenguaje no sexista, *mainstreaming* de género y estereotipos sexuales.

Realizando campañas de denuncia de los spot publicitarios que potencien la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación desde la emisión de discursos o de imágenes sexistas, existiendo en este punto empate técnico entre las propuestas de imponer medidas coercitivas (multas) y de medidas que estimulen el buen hacer (premios) a aquellas marcas o firmas que presenten sus productos desde criterios igualitarios.

b.- **Impulso de las políticas de igualdad**, se pide a los organismos de igualdad que jueguen un papel protagonista en el impulso de las políticas de igualdad, sensibilizando

a la opinión pública para que exijan a sus gobernantes, por ejemplo durante las campañas electorales, la inclusión de políticas de igualdad, aplicando este tema como un elemento fundamental tanto para el acceso a subvenciones, financiación o ayudas tanto del ámbito europeo como nacional, para lo que varias o varios participantes apelan al cumplimiento de las disposiciones del tratado de Amsterdam.

Además, se plantea la posibilidad de que los organismos de igualdad generen «inspecciones» (similares a las de del cuerpo de Educación y de la Hacienda Pública) que, además de controlar el grado de implementación de las políticas de igualdad y el *mainstreaming* de género en todas las políticas públicas de cualquier ámbito y área, impartan asesoramiento y orientación en aquellos casos en los que los obstáculos para la aplicación de políticas de igualdad se deba a desconocimiento en la materia y no a falta de voluntad y/o a actitudes androcéntricas y patriarcales, en cuyo caso se apunta a la posibilidad de aplicar sanciones.

Por último, es materia de preocupación común tanto la formación como el seguimiento y el reconocimiento, así como la vertebración de tareas de las/os agentes de igualdad y el establecimiento de un órgano colegiado que regule sus actuaciones profesionales, excesivamente diversificadas e inconcretas, hasta la fecha, según opinión de un elevado número de participantes.

c.- **Financiación igualdad, recursos y fiscalidad**, en relación con estos temas, preocupa especialmente la falta asignación presupuestaria y de recursos que acompañan los «mega» planes de igualdad presentados a la opinión pública, así como las políticas de igualdad planteadas en cualquier ámbito: local, provincial, autonómico o estatal, ya que las intenciones o los textos escritos no se corresponden con los medios que se aplican para su implementación resultando, por ello, o bien un «decálogo de intenciones» (Sic.) o bien medidas demagógicas que de antemano se sabe que no va a ser posible cumplir.

Además, se propone un revisión de la fiscalidad por cuanto, como demuestran los resultados de las investigaciones realizadas por la profesora Villota, el grueso de ésta perjudica notablemente a las mujeres. Así mismo se pone de manifiesto que la ausencia de servicios de proximidad y recursos relacionados con los cuidados y las políticas sociales, repercute sobre el aumento de la desigualdad en relación con las mujeres ya que siguen siendo éstas quienes se hacen responsables de estos temas,

renunciando a su tiempo y espacio privado y perjudicando su salud por cuanto se produce una sobrecarga de trabajo y responsabilidades, junto con una falta de reconocimiento tanto público, como privado y crematístico.

Se pide, además, un aumento de financiación sobre todas las actuaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* de género, así como la vinculación de la asignación de las partidas presupuestarias a la aplicación de la transversalidad en este sentido.

d.- **Participación social**, en lo relativo a este punto se plantea, de forma generalizada, una queja respecto a la falta de estímulo al asociacionismo de mujeres que se ha dado en los últimos años.

Igualmente se denuncia la pérdida progresiva de competencias de los organismos de igualdad donde hay gobiernos conservadores, ya que además de reducirles presupuestos se les ha ido vaciando de contenidos.

Se pide que se fomente la participación social con ayudas al asociacionismo e informando a la ciudadanía y potenciando su participación en las políticas locales.

Se pide un incremento de la información sobre las decisiones que toman los poderes públicos, y que se articulen dispositivos que faciliten la transferencia de las necesidades de la población, para que las y los responsables políticos busquen soluciones concretas a problemas concretos y establezcan las prioridades en las resoluciones a partir de la opinión de quienes padecen los problemas.

e.- **Servicios de proximidad**, se insiste en los mismos términos planteados en el punto «c» <<...la ausencia de servicios de proximidad y recursos relacionados con los cuidados y las políticas sociales, repercute sobre el aumento de la desigualdad en relación con las mujeres ya que siguen siendo éstas quienes se hacen responsables de estos temas renunciando a su tiempo y espacio privado y perjudicando su salud, por cuanto se produce una sobrecarga de trabajo y responsabilidades junto con una falta de reconocimiento tanto público, como privado y crematístico.>>

Además, se señala reiteradamente que la falta de servicios de proximidad y el desajuste de los existentes con los tiempos y las necesidades que requiere la vida pública



(trabajo, participación social, promoción personal, etc.) repercute en el mantenimiento del techo de cristal para las mujeres.

Por otra parte se pide que se desvincule la puesta en marcha de servicios de proximidad, ajustados a las necesidades domésticas y de cuidados y crianza de las mujeres y a su incorporación al mundo público, de las medidas de conciliación familiar por cuanto éstas tienen un proceso muy lento, de manera que la vinculación de ambos temas supondría un retraso mayor de la consecución real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último se relaciona la carencia de los servicios de proximidad (son pocos y no están ajustados a las necesidades reales) con muchos fracasos de iniciativas empresariales puestas en marcha por emprendedoras, agravándose esta situación en las zonas rurales donde los servicios de proximidad son prácticamente inexistentes.

f.- **Presupuestos de Estado participativos y con perspectiva de género**, en este punto también se da una coincidencia de planteamientos con el punto «c» pero concretándolos en lo que a los presupuestos generales hace referencia.

Por otra parte se solicita al gobierno de la nación que implemente medidas que divulguen y faciliten la comprensión de la trascendencia de la política económica así como de los presupuestos generales del estado, potenciando, así mismo, la participación pública, siendo sensibles con las necesidades y prioridades de la población, por lo que debe poner en marcha dispositivos que les permita acceder de primera mano y de forma rápida y real a esta información, pidiendo, además, que se pongan en marcha recursos para que las personas puedan acceder cuando lo deseen de manera directa y permanente al uso que se da a los dineros públicos.

También se pide la extensión de medidas de participación ciudadana en la confección de los presupuestos (se cita en numerosas ocasiones la experiencia de Albacete) municipales, autonómicos y generales.

También se pide transparencia informativa no sólo en relación con dar a conocer cuánto cuestan las cosas, sino a qué partidas presupuestarias se asignan los gastos comprometidos.

Por último se exige que se aplique el *mainstreaming* de género en las políticas económicas y en la confección e implementación de los presupuestos.

g.- **Legislación**, respecto a la legislación vigente hay dos posturas complementarias, una que plantea la necesidad de que se apliquen las leyes existentes en materia de igualdad y que se pongan los medios que sancionen los incumplimientos y otra, en la que se pide que la legislación vigente se adecue a las necesidades del 52% de la población que representan las mujeres, ajustándola al tiempo que vivimos, siglo XXI, a la sociedad de la Información e incorporando el *mainstreaming* de género en todo su articulado.

h.- **Control y evaluación de los planes de igualdad**, es decir que se pide la puesta en marcha de recursos y dispositivos permanentes que faciliten el control y seguimiento de la aplicación de las políticas y de los planes de igualdad, para que estos no queden en propuestas demagógicas o «*en papel mojado*» (Sic.)

En relación con todos estos puntos y como conclusión al documento y al Seminario de Integración sobre la Mediación Social para la Promoción del Empleo y la Igualdad, se plantea que las AIMPEI suponen un recurso adecuado para facilitar la implementación de todos y cada uno de los temas planteados en este documento.

Por ello, se considera este dispositivo de Igualdad, las AIMPEI, de interés social, político y económico por cuanto facilita la participación ciudadana, garantiza el transvase de información *informada*, mejora y orienta el hacer de los y las profesionales de la administración pública, el hacer de las y los responsables de la toma de decisiones y posibilita la rentabilización de los recursos existentes, por lo que repercute en el abaratamiento de los costes a la par que garantiza el aumento de la calidad de los servicios y recursos, la eficacia y la eficiencia de los resultados de las actuaciones y del hacer de las y los profesionales que, sin duda, contribuyen a aumentar la calidad de la vida de las personas, objetivo último de cualquier servicio público.



