



**Manual práctico
para a introdución
da transversalidade
de xénero na
planificación do
desenvolvemento
local**



Elaborado por:

Elisa Gómez Sánchez-Albornoz
Sánchez-Albornoz, Consultoría

Deseño e maquetación:

Esther Sierra Abraín

Imprime:

Litonor

Dep. Legal: C 4359-2007

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
1 O MANUAL	11
1.1 Obxectivos	11
1.1.1 Obxectivos xerais	11
1.1.2 Obxectivos específicos	11
1.2 Características do manual	12
1.2.1 Público ao que se dirixe	12
1.2.2 Carácter práctico	14
1.2.3 Especificidade e transferibilidade	14
2. O MARCO TEÓRICO: AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	17
2.1 O principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. As políticas de igualdade. A normativa galega sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. A estratexia do mainstreaming de xénero	17
2.1.1 O principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	17
2.1.2 As políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	18
2.1.3 A normativa galega sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	20
2.1.4. A estratexia do mainstreaming de xénero	21
2.2 A perspectiva e análise de xénero	24
2.2.1 Un pouco de historia da evolución de enfoques no desenvolvemento	27



3. O MARCO PRÁCTICO: PAUTAS PARA A INTRODUCCIÓN DA DIMENSIÓN DE XÉNERO NA PLANIFICACIÓN DO DESENVOLVEMENTO LOCAL	31
3.1. O papel do persoal técnico	31
3.2. O papel do local no desenvolvemento	34
3.3. A análise	36
3.3.1. Recompilar e xerar información desagregada por sexo	36
3.3.2. Identificar/analizar a situación de contexto. Recursos e déficit da zona desde a perspectiva de xénero: acceso aos recursos e control dos recursos	39
3.3.2.1 O acceso aos recursos e o control dos recursos	39
3.3.3. Identificar desigualdades e factores da desigualdade entre mulleres e homes	46
3.3.4. Identificar necesidades e intereses de mulleres e homes	50
3.3.5. Identificar grupos de persoas beneficiarias	55
3.3.6. Identificar e establecer o papel de axentes participantes obstaculizadores e favorecedores	61
3.4. A planificación	65
3.4.1. Establecer obxectivos xerais e específicos incorporando a igualdade	66
3.4.2. Acordar as metodoloxías axeitadas	69
3.4.3. Establecer medidas de igualdade	78
3.4.3.1 As accións positivas	78
3.4.3.2 As medidas de igualdade	79
3.4.3.3 As medidas de conciliación	81
3.4.4. Establecer o papel de axentes responsables clave e fixar os medios e os recursos necesarios	84
3.4.5. Fixar a temporalización e o calendario de actividades	90
3.4.6. Elaborar os indicadores de xénero	92



3.4.7. Fixar os sistemas de seguimento e control, avaliación e impacto	95
3.4.8. Empregar unha linguaxe visual e escrita non sexista	99

GLOSARIO BÁSICO DE TERMOS	105
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	109
--------------	-----

SITIOS E MATERIAIS NA WEB	113
---------------------------	-----

ANEXO DE FERRAMENTAS	115
----------------------	-----



PRESENTACIÓN

O proxecto Equal Compostela Social comeza a súa andadura en novembro do 2005 coa finalidade de fomentar a cultura emprendedora entre os colectivos que presentan maiores dificultades para acceder ao mercado laboral, como mulleres, maiores de 45 anos, mozas/os sen cualificación, familias monoparentais, persoas paradas de longa duración, persoas con discapacidade, inmigrantes e emigrantes retornados, etc. O obxectivo concreto era constituír 50 empresas, número que se superou en agosto do 2007.

As persoas pertencentes a estes colectivos son tamén máis vulnerables e susceptibles de sufriren algún tipo de exclusión social. Por iso, o programa Equal Compostela Social utiliza sistemas de orientación e asesoramento a persoas emprendedoras baseados na igualdade de oportunidades.



Na sociedade actual, onde as diferenzas de xénero son un obstáculo para a inserción sociolaboral de moitas mulleres, é unha obriga das administracións desenvolver ferramentas que potencien a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. É neste contexto onde se enmarca este manual, ideado pola Agrupación de Desenvolvemento Compostela Social como un recurso didáctico para que o persoal técnico poida aplicalo dentro do seu ámbito de intervención.

Xosé Manuel Iglesias

Presidente da Agrupación de Desenvolvemento Compostela Social

Concelleiro de Promoción Económica, Emprego, Comercio e Turismo do Concello de Santiago de Compostela



O MANUAL



1.1 OBXECTIVOS DO MANUAL

1.1.1 OBXECTIVOS XERAIS

- Servir de ferramenta práctica para guiar o traballo do persoal técnico de cara á incorporación da dimensión de xénero dun xeito transversal no seu quefacer diario.
- Evitar a introdución de nesgos de xénero e desigualdades que prexudiquen obxectivo final do proxecto Equal Compostela Social.
- Contribuír a un desenvolvemento en igualdade para as mulleres e os homes da comarca na que se encadra o proxecto Equal Compostela Social.
- Garantir que a entidade que diseña o proxecto teña presente a igualdade dun xeito transversal, aumentando así a coherencia e calidade das actuacións cofinanciadas polo FSE e pola iniciativa comunitaria EQUAL.



1.1.2 OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os aspectos fundamentais que é preciso ter en conta na análise e planificación de proxectos de desenvolvemento, integrando a análise de xénero.
- Achegar informacións teóricas básicas e ferramentas prácticas sobre a análise de xénero e as políticas de igualdade no desenvolvemento local.
- Xerar pautas de actuación de cara a estandarizar procedementos técnico-profesionais na incorporación da análise de xénero nos proxectos de desenvolvemento local.
- Sensibilizar e involucrar ao persoal técnico como axente activo na identificación das desigualdades de xénero e no avance da igualdade nos procesos de desenvolvemento local.

1.2 CARACTERÍSTICAS DO MANUAL

Este manual busca contribuír ao traballo da planificación do desenvolvemento local desde a perspectiva de xénero, concretamente no marco do proxecto Equal Compostela Social, pero pode ser transferible a outras realidades municipais e comarcais. Neste sentido, atópanse nel ferramentas, exemplos e exposicións teórico-prácticas referidas tanto ao propio sistema de organización e funcionamento da Agrupación de Desenvolvemento Compostela Social, como, en xeral, ao funcionamento das administracións locais, ONG e outras entidades públicas e privadas, tendo en conta, en todo o manual, a análise de xénero dun xeito transversal.

1.2.1 PÚBLICO AO QUE SE DIRIXE

Este material deseñouse para o seu uso por parte de profesionais -persoal técnico de formación e emprego, orientadoras e orientadores- que traballan directamente con persoas desempregadas en proxectos de desenvolvemento local.

Profesionais que, por unha parte, precisan de ferramentas prácticas que lles axuden e os guíen no traballo de incorporar a análise de xénero na planificación do desenvolvemento local, e que, por outra parte, deben integrar esta dimensión na súa actividade profesional diaria.

Este colectivo de profesionais insírese nunha sociedade que considera, en termos xerais, que xa non se discrimina as mulleres e que a igualdade entre os sexos é un dereito xa acadado. Ás veces, inconscientemente poden compartir a idea de que o seu traballo e intervención é, e debe ser, neutro e que deben tratar a todas as persoas beneficiarias por igual.

Deste xeito comparten polo xeral, igual que a maioría da sociedade, o feito de non seren conscientes dos estereotipos, expectativas e prexuizos de xénero cos que habitualmente se manexan, nin de que as raíces sobre as que se asenta esta percepción da sociedade son de tipo cultural e que, polo tanto, é posible modificalas. Non se reflexiona nas consecuencias que a interiorización dos patróns de comportamento en función do xénero teñen sobre o desenvolvemento persoal e integral na vida das mulleres, especialmente das mulleres que viven no rural galego.

Outras veces, cando se é consciente da posible reprodución de patróns estandarizados de xénero e das discriminacións indirectas que se poden estar levando a cabo coa poboación beneficiaria coa que se traballa, non se conta cos materiais axeitados que faciliten o desenvolvemento dun traballo libre de nesgos de xénero.



Este manual ten como colectivo destinatario indirecto tamén as propias mulleres e homes da comarca, nomeadamente a elas, ademais, por suposto, de toda a sociedade galega, que sairá beneficiada ao dirixirse cara a un modelo de desenvolvemento local máis xusto, equitativo, igualitario e, xa que logo, máis sostible, posto que sen as mulleres non hai desenvolvemento posible.

Esquema do procedemento do uso do manual

Quen o usa...?

Persoal técnico do proxecto Equal Compostela Social, ADL, axentes de igualdade, axentes de emprego e persoal orientador laboral

Que fan... ?

Seguen as pautas do manual

Cando...?

Nas fases de análise, planificación e avaliación do proxecto, elaboración e manexo de documentación

Para que...?

Garantir que se ten en conta a análise de xénero e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no noso traballo diario



1.2.2 CARÁCTER PRÁCTICO

Este manual nace como resultado da continuidade dunha formación dirixida ás e aos profesionais do proxecto Equal Compostela Social, na cal se identificaron certas dificultades ou carencias técnicas no seu traballo diario que se tratarán de cubrir con este material.

Pretendemos que sexa unha ferramenta práctica que facilite a actividade profesional non só do persoal técnico do proxecto Equal Compostela Social, senón que se faga transferible ao persoal técnico de formación e emprego, orientadoras e orientadores doutros servizos, programas ou proxectos, axentes de igualdade, e axentes de desenvolvemento local (adl).

Unha das características que se incorporan a este manual é que cada unha das pautas para a introdución da dimensión de xénero na planificación do desenvolvemento local vai acompañada de exemplos prácticos e ferramentas axustadas á realidade da comarca e dos concellos da zona, sen perder ao tempo a transferibilidade a outras realidades semellantes.

O manual vén encher un baleiro existente na bibliografía galega arredor do tema do desenvolvemento local e a perspectiva de xénero.

1.2.3 ESPECIFICIDADE E TRANSFERIBILIDADE

A especificidade deste manual vén dada polo feito de considerar os datos estatísticos da realidade galega e na medida do posible máis concretamente da realidade da comarca onde se desenvolve o proxecto Equal Compostela Social, relativos á persistencia de desigualdades no ámbito do emprego, e porque ten en conta a lexislación autonómica en materia laboral e de igualdade, todo iso acompañado de exemplos prácticos relacionados coa realidade socioeconómica e cultural galega.

Non obstante, é un manual transferible, xa que abrangue un tema universal como é a discriminación por motivos de xénero. É transferible a outras comarcas de Galiza, a outros socios do proxecto e a outras entidades de ámbito público ou privado que traballen en temas de desenvolvemento local e que precisen tamén analizar a realidade desde a perspectiva de xénero.

A transferibilidade do manual outórgalla a capacidade que se deriva da aplicación práctica dos contidos teóricos e dos exemplos e casos prácticos propostos, os cales permiten a súa repetición exacta ou con pequenas modificacións (adaptación das



referencias lexislativas, por exemplo) en contextos locais semellantes e que comparten a necesidade de traballar a prol do desenvolvemento local e a necesidade de poder dispor de ferramentas de aplicación práctica.

Asemade, supón contar cun catálogo que axude a determinar qué é o que debemos e podemos facer desde o ámbito local, facilitando ferramentas intercambiabiles, en contextos similares ou non. Así, outras comarcas galegas, ou localidades dos socios do proxecto europeo Equal Compostela Social, poderán beneficiarse deste manual.

A transferibilidade farase efectiva coa aplicación das pautas e ferramentas propostas no manual con elevadas probabilidades de éxito nun proxecto de desenvolvemento impulsado por unha administración local ou por unha asociación de desenvolvemento que agrupe varias entidades empeñadas en responder, tendo presente a análise de xénero, a unha problemática que impide ou dificulta o pleno desenvolvemento do territorio.

Finalmente, o feito de contar cunha serie de ferramentas de tipo práctico como as que compoñen este manual, facilita a sistematización do labor do persoal técnico definindo xeitos de facer ben o seu traballo, xerando e fixando un procedemento de actuación e establecendo parámetros para levar este á práctica. Todo isto redundará na calidade e sustentabilidade do proxecto, dado que o seu éxito non estará tan influído por actitudes ou destrezas persoais, ao tempo que se garante a transmisión das aprendizaxes e o transvase de boas prácticas entre proxectos.

A capacidade de transferencia deste material baséase nos modelos de ferramentas que o integran, os cales veñen descritos en cada capítulo para apoiaren e acompañaren a inserción laboral. Faise unha descrición pormenorizada das restricións e as condicións precisas para dar a coñecer ás e aos axentes de desenvolvemento o xeito en que poden desenvolver as súas funcións cunha maior efectividade. Deste modo garántese a extrapolación das boas prácticas nos ámbitos correspondentes e cos avais pertinentes.

Polo tanto, a transferibilidade non se limita tan só á transnacionalidade que caracteriza o proxecto Equal Compostela Social, senón que vai máis alá.



2

O MARCO TEÓRICO: AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



2.1 O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE. A NORMATIVA GALEGA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES. A ESTRATEXIA DO MAINSTREAMING DE XÉNERO

2.1.1 O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

A pesar do grande avance das mulleres galegas en termos xerais na segunda metade do século pasado, aínda segue a haber grandes desigualdades entre mulleres e homes que se asentan na propia estrutura e funcionamento da nosa sociedade, e teñen que ver sobre todo cun desigual reparto do poder, dos recursos e dos beneficios (económicos, sociais, de recoñecemento...) derivados destes. Estas desigualdades cotiás móstranse en diversas formas. No ámbito do privado, por exemplo, no absentismo masculino das responsabilidades no coidado das persoas da unidade de convivencia ou familia, das tarefas da casa, ou a través da violencia dos homes cara ás mulleres. No ámbito público, por exemplo, nas diferenzas de salario (arredor dun 30% inferior o das mulleres respecto ao dos homes) no escaso número de mulleres directivas, no limitadísimo número de homes que usan os servizos e medidas de apoio á conciliación, etc.

O concepto de igualdade significa e recoñece que mulleres e homes non somos iguais no sentido de idénticos, pero si somos iguais en dereitos e debemos selo tamén en oportunidades; cada persoa é diferente, pero debe ser valorada por igual. Erroneamente moita xente considera que a igualdade é tratar a todas as persoas igual, dun xeito idéntico, sen facer distincións. É moi frecuente a expresión: “eu non discrimino, trato a todo o mundo igual”. Pero a igualdade non consiste en tratar a todas as persoas igual, dun xeito idéntico, senón precisamente en tratalas dun xeito diferente en función das súas circunstancias persoais, culturais, sociais, étnicas ou de



2

xénero, coa finalidade de que teñan iguais posibilidades de desenvolvemento persoal que o resto das persoas. A igualdade de oportunidades supón valorar por igual mulleres e homes e, asemade, ter dereito a ser diferente.

Significa que mulleres e homes poden participar e ter o mesmo poder e a mesma consideración social para tomar decisións, tanto no ámbito público coma no privado; significa garantir que mulleres e homes poden participar nas diferentes esferas e actividades da sociedade (económica, laboral, política, participación social, toma de decisións, tempo de lecer...) sobre a base da igualdade.

2.1.2. AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

As políticas públicas evolucionan ao ritmo que o fai a sociedade na que se deseñan e aplican. O fin último das políticas públicas nas sociedades democráticas e nos diversos ámbitos que abranguen (educación, vivenda, emprego, cultura, sanidade, deporte, etc.) é garantir os dereitos recollidos na Constitución Española e no Estatuto de Autonomía de Galicia, buscando un reparto equitativo entre os recursos e as necesidades da cidadanía, da diversidade das mulleres e dos homes que integran a Galiza de hoxe.

A políticas públicas deben baixar ao nivel micro para se adaptaren ás necesidades específicas da poboación de cada territorio e contribuíren á superación das desigualdades socioeconómicas entre a Galicia urbana e a rural e entre as mulleres e os homes. As políticas de igualdade de oportunidades son aquelas que incorporan a análise de xénero na planificación, desenvolvemento e avaliación das políticas xerais en materia de educación, saúde, emprego... Son estratexias que marcan directrices xerais de cara a facer efectiva a igualdade, e que se definen desde os movementos de mulleres (quen visibilizaron as situacións de discriminación en todos os ámbitos) e desde os organismos oficiais.

Estas políticas buscan incorporar obxectivos de igualdade ás axendas públicas, ademais de desmantelar pouco a pouco as desvantaxes que, por razóns de xénero, mulleres ou homes poden chegar a sufrir, ou sofren, en contextos concretos e que limitan as súas oportunidades de desenvolvemento persoais.

A discriminación e a desigualdade xa non son temas de mulleres, pois incumben a toda a sociedade. É un problema económico que debe recoñecer, máis que descubrir, as mulleres como axentes económicos potenciais. Hai que empezar a contemplar a realidade mixta, na que existen diferentes grupos de axentes que poden favorecer o desenvolvemento económico dun territorio, sendo un deles as mulleres.



2

A nivel internacional cabe destacar o avance observado desde que no ano 1975 as Nacións Unidas declararon o Ano Internacional da Muller. Despois virían máis conferencias mundiais sobre as mulleres, nas que foron elaboradas propostas para todos os países e rexións do mundo: Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Beijing (1995). Nesta última adoptouse unha plataforma de acción co obxectivo de “eliminar todos os obstáculos que dificultan a participación activa da muller en todas as esferas da vida pública e privada mediante a participación plena e en pé de igualdade no proceso de adopción de decisións nas esferas económica, social, cultural e política”. Así mesmo, e para romper coas discriminacións estruturais que impiden a igualdade a nivel planetario, impulsouse o concepto de mainstreaming como unha estratexia para promover a igualdade de oportunidades dun xeito global, que implica a introdución da análise de xénero en todas as políticas, programas e actuacións dun xeito transversal.

Polo tanto, os obxectivos xerais do desenvolvemento local deben enmarcarse e ter como referencia as conclusións e recomendacións en materia de igualdade de organismos internacionais, nomeadamente de Nacións Unidas e da Organización Internacional do Traballo, entre as que cabería destacar:

A nivel da Unión Europea, o principio de igualdade entre mulleres e homes é un principio fundamental do dereito comunitario, e as directivas e outros actos adoptados segundo este principio desenvolven un importante papel na mellora da situación das mulleres e do avance da igualdade. Desde a creación da Comunidade Económica Europea (CEE) en 1957, o principio da igualdade entre mulleres e homes forma parte dos diferentes tratados constitutivos ata o último: Tratado de Ámsterdan de 1997.

Neste ámbito da Unión Europea atopamos as normativas, obxectivos e recomendacións contidas nos:

- Tratado de Ámsterdan de 1997.
- Na propia iniciativa comunitaria EQUAL.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.
- Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress).
- Directiva europea 2006/54/CE.



Pola súa banda, no Estado español, xa nos artigos 9 e 14 da Constitución de 1978, quedaron consagrados os principios de igualdade ante a lei e a responsabilidade dos poderes públicos na promoción de condicións efectivas e reais de igualdade e liberdade, prohibíndose a discriminación de calquera tipo.

O Instituto da Muller, creado no ano 1983 con carácter de organismo autónomo dependente do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, é o encargado da posta en marcha das políticas de igualdade entre mulleres e homes no ámbito estatal. Co actual goberno vense de crear a Secretaría Xeral de Políticas de Igualdade, dependente tamén do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, que asume as competencias relativas á promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a igualdade no emprego, o fomento da participación política e social das mulleres e cantas outras se determinen. O Instituto da Muller quedou adscrito á esta Secretaría Xeral.

No Estado español, as últimas publicacións lexislativas en materia de igualdade son as seguintes:

- Lei orgánica 11/2003, do 29 de setembro, de seguridade cidadá, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Plan nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero 2007-2009.
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2.1.3 A NORMATIVA GALEGA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

No artigo 4.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia do ano 1981 asúmese como competencia dos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, así como facilitar a participación de todos os galegos e as galegas na vida política, económica, cultural e social.

O actual goberno creou a Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar e a Secretaría Xeral de Igualdade, ás que lle corresponden as competencias e funcións en relación ás políticas autonómicas de igualdade entre mulleres e homes. Entre as principais fun-



cións asignadas á Secretaría Xeral de Igualdade cómpre sinalar o deseño, coordinación, avaliación e xestión das políticas da Xunta de Galicia en materia de igualdade, a loita contra toda discriminación por razón de sexo, a promoción da igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos e a loita contra a violencia de xénero.

Destacar especialmente entre as últimas leis, plans e pactos en materia de igualdade os seguintes:

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes de Galicia.
- Lei galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Anteproxecto do texto normativo da Lei de servizos sociais de Galicia, de novembro do 2006.
- Pacto galego polo emprego, asinado no 2007.
- Plan de fomento da corresponsabilidade, 2007.
- Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes, 2007-2010.

2.1.4 O MAINSTREAMING DE XÉNERO

Na nomeada IV Conferencia Mundial das Mulleres de Nacións Unidas, que tivo lugar en Beijing no ano 1995, propúxose o mainstreaming como unha estratexia global e integral (non como un fin en si mesmo) para o avance da igualdade entre mulleres e homes nas sociedades na procura de:

- Romper as barreiras estruturais que impiden a consecución da igualdade real entre mulleres e homes.
- Integrar dun xeito transversal a análise de xénero e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en todas as políticas públicas, programas, proxectos, plans e medidas da política en xeral.

Pero isto non implica que se deixen de facer políticas específicas só para mulleres, que era o que se viña facendo ata recentemente (políticas de emprego só para mulleres, de alfabetización, de saúde, etc.). Á súa vez, deben facerse políticas que integren a igualdade dun xeito transversal e impliquen ademais mulleres e homes. Supón, por outra banda, pasar á análise e control das relacións sociais de xénero existentes para propiciar o equilibrio necesario entre os dous sexos. Agora colócanse mulleres e homes



(as relacións de xénero que establecen) no centro da elaboración e execución de políticas, o que implica coñecer e facer visibles as necesidades e intereses de ambos os dous de cara á igualdade.

O mainstreaming, para a súa posta en funcionamento nunha entidade pública, privada ou organización, require cando menos de:

- Vontade e compromiso político, directivo ou xerencial (onde se tomen as decisións).
- Unha planificación sistemática, gradual e que implique pouco a pouco a toda a organización ou entidade (e non só a unha área, departamento...).
- Unha estrutura organizativa, administrativa de igualdade central/matriz (secretaría xeral, concellaría...) que vele pola igualdade dun xeito transversal nas áreas nas que se organiza/estrutura a institución.
- Estructuras organizacionais e administrativas de igualdade que velen pola igualdade no seu interior (unidades de igualdade e xénero, áreas e departamentos de igualdade, responsable de igualdade, axente de igualdade, delegada de igualdade...).
- Reformulación da cultura organizacional e dos valores implícitos nesta.
- Recursos económicos propios para a igualdade.
- Formación e capacidade técnica do persoal implicado.
- Métodos, técnicas e ferramentas.
- Información, investigacións e análise das desigualdades de xénero existentes.
- Datos desagregados por sexo e indicadores de xénero.
- Avaliación e medición de impactos na igualdade.
- Implicación da diversidade de mulleres e homes, involucrar a mulleres e homes de todas as idades, sectores, relixións, etc.
- Diseñar accións destinadas á diversidade de mulleres e homes.

É unha estratexia intencional, paulatina pero constante, que debe acompañar o conxunto do traballo técnico e político; debe ser unha estratexia para a transformación social, aínda que, evidentemente, non se trata dunha transformación inmediata nin é unha medida puntual. Cómpre que o proceso implique un gran número de persoas e non só as especialistas en igualdade de xénero, senón que implique a todo o mundo, tanto axentes directos coma todas as persoas afectadas por calquera actuación emprendida.



Debe ser ademais unha intervención global que actúe sobre todo no ámbito das estruturas e da cultura organizacional/institucional, para que estas teñan presente a igualdade e resulten accesibles e igualitarias para todos os colectivos nos que se integra a diversidade das mulleres e homes que compoñen a sociedade, deseñando e adaptando medidas xerais e específicas que dean conta das necesidades e intereses das persoas e dos grupos nos que se integran.

Pasados xa máis de dez anos da conferencia de Beijing, obsérvase que o termo calou entre os principais axentes públicos implicados no seu desenvolvemento, pero a estratexia en si mesma non se deu introducido de igual xeito nin con éxito abondo.

Adóitase confundir a transversalización da análise de xénero ou a inclusión de obxectivos ou medidas de igualdade nunha área, departamento, proxecto, programa... co mainstreaming, é dicir, coa propia estratexia que leva implícita o mainstreaming na súa definición.

Na práctica, o mainstreaming tradúcese e interprétase erroneamente como o feito de levar a cabo:

- Unha actuación illada a favor da igualdade.
- Algún proxecto, programa ou plan que conteña obxectivos ou medidas de igualdade.
- Algún proxecto, programa ou plan de igualdade por parte dunha entidade pública ou privada (concello, goberno, empresa, ONG, fundación...).
- Algún proxecto, programa ou plan de actuación con obxectivos e contidos de igualdade transversais nunha área, servizo, departamento, concellaría, consellaría, ministerio...

O mainstreaming de xénero é una intervención global que debe afectar a toda a institución e ten unha dobre dimensión, pois abrangue as persoas que compoñen esa organización así como o contido e o xeito de facer o seu traballo, pero tamén a organización (reorganización) das estruturas da institución para garantir que a igualdade se teña en conta dun xeito transversal en toda ela. Por iso precisa para o seu deseño e posta en marcha, en primeiro lugar, dun compromiso político. Esta intervención global debe levar parella a formación en igualdade de todo o persoal. Por outra banda, o contido do traballo e as actuacións duns postos ou outros teñen impactos diferentes na igualdade, por iso se debe acompañar do deseño e revisión das ferramentas de traballo habituais, velando porque inclúan a igualdade.

Desafortunadamente a nomeada e definida como estratexia de mainstreaming traducíuse na práctica en “non estratexia”, pois na meirande parte das ocasións trátase



só de iniciativas puntuais que non forman parte dunha estratexia integral tendente á transformación interna das organizacións ou institucións e, xa que logo, polo xeral, tan só afectan a unha área, departamento, proxecto ou programa. Non modifican as estruturas da organización ou institución, non crean organismos ou departamentos específicos de igualdade ou xénero nin figuras técnicas especialistas (axentes delegadas/os de igualdade) que garantan a continuidade transversal do obxectivo de igualdade unha vez rematado o proxecto ou programa e, finalmente, tampouco modifican a propia cultura organizacional (que segue a ser androcéntrica) que sustenta as propias organizacións ou institucións.

Xa que logo, non se propicia un cambio organizacional pro-equidade, pois o *mainstreaming* non trata tanto de cambiar as mulleres para que se adapten á sociedade (na que predominan os valores e costumes masculinos) senón que actúa para que a sociedade cambie, para que a realidade cambie, de modo que se poida valorar dun xeito equitativo a vida e experiencias de mulleres e homes. Este quizais sexa un dos presupostos máis ricos da estratexia: a necesidade de cambio das estruturas nas que organizar a sociedade.

En conclusión, o que adoitan facer a meirande parte das mal nomeadas estratexias de *mainstreaming* é dar só uns poucos pasos -dos numerosos pasos que debe levar consigo unha estratexia- ao introducir a análise de xénero nunha área/proxecto da organización, ao formar parte do persoal en igualdade, ou ao dotarse de ferramentas de aplicación práctica... , o cal non lles resta mérito; nin tampouco se debe ignorar o impacto positivo que supoñen estas iniciativas no avance cara á igualdade, pero hai que ser conscientes de que aínda queda moito camiño por andar e de que hai que comezar a andalo doutro xeito.

2.2 A PERSPECTIVA E A ANÁLISE DE XÉNERO

A perspectiva de xénero é un modelo científico de interpretación e análise da realidade que ten como eixo as relacións sociais que establecen mulleres e homes. Estuda as desiguais condicións, índices de participación, acceso aos recursos, ao poder, á toma de decisións, etc., que se dan entre mulleres e homes. Interpreta e cuestiona as relacións de poder desiguais que existen entre os dous sexos. Pon en paralelo os dereitos e oportunidades de ambos, desvelando o papel xogado polo rol de xénero como factor explicativo da situación de subordinación e desigualdade na que se atopan a maioría das mulleres. Pon de manifesto que a orixe da desigualdade non responde a situacións naturais ou biolóxicas, senón que é debida a unha construción social que se



2

pode modificar. É imprescindible examinar a realidade desde a análise de xénero para poder planificar, tendo en conta mulleres e homes e facilitar oportunidades de desenvolvemento persoal equitativas.

Á aplicación práctica deste marco teórico de referencia chámasele ter en conta o enfoque de xénero, a análise de xénero, ou fálase de ter en conta a dimensión de xénero, pero non se debe confundir co termo mainstreaming, xa que este é, como vimos, unha estratexia e non unha perspectiva teórica ou un marco de análise senón, máis ben, de actuación. Cando se fala de planificar integrando, incorporando ou tendo en conta a dimensión de xénero, o enfoque de xénero, a perspectiva de xénero ou a análise de xénero, estase a falar de pór en práctica as achegas ofrecidas desde este marco.

A análise de xénero debe constituírse nun dos principais fíos condutores que percorra transversalmente de principio a fin todo o proceso de planificación do desenvolvemento, nomeadamente na toma das decisións vinculadas á formulación das bases de tal desenvolvemento. A análise de xénero debe ser o punto de partida para despois levar á práctica as medidas de igualdade que se acorden.

Tamén acontece, cada vez con menor frecuencia, que erroneamente se identifica a análise de xénero con ter en conta as mulleres, traballar por e para as mulleres exclusivamente; pero, como temos sinalado, isto non é un marco de análise e intervención excluínte cos homes nin exclusivo para as mulleres, senón que o punto de mira son as relacións sociais e económicas que se dan entre mulleres e homes en función da interiorización, asunción, asociación e identificación social cun rol de xénero determinado e estereotipado.

A análise de xénero non debe ser de aplicación exclusiva naqueles proxectos ou actuacións de desenvolvemento que teñan como destinatarias principais as mulleres; debe estar presente en todos os proxectos relacionados directa ou indirectamente coas persoas, e incluso naqueles exclusivos para homes. Tampouco debe supor que se esquezan ou deixen á marxe outras variables, condicionantes das persoas, preocupacións ou temas importantes como o medio, a identidade lingüística, nacional, étnico-cultural, a orientación sexual, a idade, a discapacidade, etc. Desde un plano de análise deben e pódense illar estas variables, pero no plano da intervención débense ter en conta dun xeito integrado, porque o condicionante de xénero está presente e acompaña transversalmente e, con frecuencia, anteponse ao resto.



En resumo, aplicar a análise de xénero implica:

- Recoñecer a discriminación histórica que afectou e afecta á diversidade das mulleres.
- Ter en conta as relacións de xénero na análise dunha realidade.
- Procurar minimizar as limitacións que impón o rol de xénero a mulleres e homes.
- Considerar as consecuencias das relacións de xénero na vida das mulleres especialmente, pero tamén dos homes.
- Recoñecer a posición de subordinación do rol de xénero feminino fronte ao masculino e a existencia de relacións de poder desiguais.
- Analizar a situación e posición de homes e de mulleres en todos os ámbitos da sociedade.
- Asumir que o modelo sexo/xénero é modificable.
- Ofrecer as mesmas oportunidades de desenvolvemento para mulleres e homes.



2

O MARCO TEÓRICO: AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

2.2.1 UN POUCO DE HISTORIA DA EVOLUCIÓN DE ENFOQUES NO DESENVOLVEMENTO

A orixe da maioría das teorías de xénero e de desenvolvemento teñen o seu xerme nos chamados países en vías de desenvolvemento ou de economías emerxentes. Agora ben, contextualízanse e intercálanse coas propias teorías de desenvolvemento e coas teorías achegadas polo movemento feminista ou de mulleres.

A danesa Esther Boserup escribiu nos anos 70 do século XX unha das obras pioneiras neste campo, *Woman's Role in Economic Development*¹. Trátase dun ensaio que aborda o impacto dos proxectos de desenvolvemento nas mulleres dos países de economías emerxentes, sinalando o xeito en que a maioría deses proxectos as ignoraban por completo, pois non as tiñan en conta como beneficiarias, ou no caso de telas en conta era instrumentalizándoas a favor do ben común e do desenvolvemento da comunidade. Iniciase así un cambio no enfoque do traballo no desenvolvemento que tamén se transferirá, con posterioridade, ao desenvolvemento local.

Chégase á conclusión de que as intervencións e planificacións que non teñen unha intención clara e manifesta de traballar en prol da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes o que finalmente conseguirán será aumentar as desigualdades existentes entre ambos os grupos, pois os homes aumentarán as súas posibilidades de desenvolvemento e progreso, e mesmo de control sobre as mulleres.

Nesta primeira etapa denominada muller en desenvolvemento (MED) comezan a terse en conta as mulleres na planificación, pero sen intentar modificar a situación de desigualdade social asentada en modelos culturais androcéntricos. Trabállase coas mulleres, pero como suxeitas pasivas e sen modificar os factores de xénero asentados na sociedade, que son os que lles limitan o acceso en igualdade aos recursos para o seu desenvolvemento.

O seguinte momento na integración da análise de xénero no desenvolvemento iníciase coa achega de Maxine Molyneux, que en 1985 define a diferenza entre necesidades prácticas ou básicas e intereses estratéxicos, en contraposición coas necesidades ou intereses estratéxicos de xénero. Comeza unha nova etapa na planificación do desenvolvemento denominada xénero no desenvolvemento (XED).

O cambio prodúcese no feito de que o foco non son só as mulleres (MED) senón as relacións sociais, económicas, laborais, etc. que manteñen mulleres e homes e as causas e os efectos destas sobre unhas e outros. É dicir, intégrase a análise de xénero, fronte á etapa anterior que integraba só as mulleres como beneficiarias.

Outra autora de referencia é Caroline Moser, quen en 1989 desenvolve e enriquece a teoría anterior definindo e identificando intereses das mulleres, intereses prácticos e



¹ Traducida ao castelán 20 anos máis tarde: *La mujer y el desarrollo económico*. Minerva ediciones, Madrid, 1993.

intereses estratéxicos de xénero. Os prácticos son de doada identificación polas propias mulleres e polos axentes de desenvolvemento, pois refírense á cobertura de temas como a vivenda, a educación, a sanidade, os ingresos mínimos, etc. Os intereses estratéxicos de xénero procuran o cambio, o reto, a transformación das relacións sociais desiguais, das relacións de xénero, e da posición de subordinación da maioría das mulleres na sociedade e fronte aos homes.

NECESIDADES PRÁCTICAS OU BÁSICAS: son as que se relacionan coas diferentes condicións de vida das persoas dun colectivo/grupo (escolares, persoas maiores, inmigrantes...). A súa satisfacción ou non depende principalmente do nivel de desenvolvemento do territorio e dos prexuízos sociais e de xénero. En situación de pobreza, as necesidades prácticas ou básicas serían ter alimento, acceso á educación básica, unha vivenda digna, uns ingresos económicos propios... No noso contorno algunhas destas aínda se comparten (vivenda, ingresos...) e outras xa están garantidas, pero tamén serían necesidades prácticas ter formación e acceso ás novas tecnoloxías, á información e aos recursos, non sufrir violencia de xénero...



INTERESES ESTRATÉXICOS: relaciónanse coa posición que cada persoa ou grupo ocupa na xerarquía social, na sociedade. A posición outórgalle un valor social, unhas funcións, uns dereitos e oportunidades de desenvolvemento persoal, e condicionan ou determinan o nivel social e/ou económico do grupo. Os intereses estratéxicos buscan facilitar e promover o cambio social, a transformación das relacións sociais. No noso contorno serían o establecemento de dereitos iguais para mulleres e homes (como os permisos por coidado de persoas dependentes), un sistema de cotas para o sexo infrarrepresentado nas estruturas de poder, o apoderamento, a independencia social e económica das mulleres, a importancia outorgada ás políticas de igualdade, etc.



2

O MARCO TEÓRICO: AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Unha vez identificados e articulados os distintos intereses de todas as persoas integrantes da sociedade, estes deben trasladarse e plasmarse na planificación do desenvolvemento local. Non todas as mulleres nin todos os homes se aproveitan de igual xeito dos beneficios sociais que a pertenza e identificación cun rol de xénero lles reporta, pero hai unha constatación de que son as mulleres, polo xeral, as máis prexudicadas, e entre estas aquelas que forman parte de colectivos ou grupos concretos (mulleres que viven no rural, inmigrantes, con discapacidade, etc.).

Nesta evolución de enfoques, o marxismo dos 80 e 90 do século XX, imperante na maioría dos estudos sociais, ten argumentado que a subordinación social e económica das mulleres é unha consecuencia máis do capitalismo e non do patriarcado. Defende que é preciso combater primeiro o capitalismo antes que o patriarcado e, unha vez desapareza aquel, desaparecerá tamén a subordinación e as discriminacións cara ás mulleres. As mulleres debían aliarse antes coa clase traballadora que con outras mulleres para combater o capitalismo, e así tamén desaparecería a súa subordinación. Tamén hai correntes críticas dentro do propio marxismo que están en desacordo coa mencionada teoría e que se centran nas mulleres; tal é o caso de Sargent, quen cara ao 1981 iniciou unha nova liña de pensamento e análise que se deu en chamar marxismo feminista ou socialismo feminista.

Nos anos 90, en plena expansión dos efectos negativos da globalización, do mercado único, da economía global, do florecemento das compañías transnacionais, dos capitais e compañías internacionais, dos cambios tecnolóxicos, das emigracións forzosas, da flexibilidade, da reorganización das cadeas de produción a escala global, da procura de baixos custos, do traslado de empresas a países onde a man de obra é máis barata e ten menos dereitos (deslocalización das empresas), etc., obsérvase como estes efectos inciden dobremente sobre as mulleres.

Comeza así a identificarse un novo fenómeno parello á globalización: a feminización da pobreza. Neste novo reparto de recursos e riquezas a nivel global, doutra volta, as mulleres están a ser as menos beneficiadas e as máis afectadas. Coa globalización aumentan as diferenzas entre os países ricos e os de economías emerxentes, entre as zonas ricas e as menos ricas e desenvolvidas... e entre as mulleres e os homes, aínda que, como xa se sinalou, non todas as mulleres e homes se ven afectadas/os de igual xeito.

A partir dos anos 90 do século XX, numerosas teóricas feministas, como Nancy Fraser, Lourdes Benería ou Luce Irigaray, do denominado feminismo posmodernista, teñen enriquecido as achegas da perspectiva e da análise de xénero, apuntado a importancia das múltiples identidades e diferenzas na construción da identidade das persoas



(raza, clase, etnia). Argumentan que non se poden simplificar e aglutinar as diversas realidades das mulleres. Isto, traducido a termos galegos, fai referencia á realidade das mulleres en función de se viven nas cidades, nas pequenas vilas ou nunha aldea, á lingua que falan... As diferenzas si son importantes, pero a opresión sobre as mulleres cobre todas elas.

Cando nos aproximamos a unha realidade desde un punto de vista concreto, desde unha teoría concreta, debemos identificar unha serie de problemas, de solucións e de estratexias precisas que poden ser diferentes se a mesma realidade é afrontada desde outro punto de vista; por iso, debe valorarse sempre o punto de vista do noso marco de análise e interpretación da planificación, o da perspectiva de xénero.

Resumo dos principais enfoques



2

O MARCO TEÓRICO: AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

3

O MARCO PRÁCTICO: PAUTAS PARA A INTRODUCCIÓN DA DIMENSIÓN DE XÉNERO NA PLANIFICACIÓN DO DESENVOLVEMENTO LOCAL



3.1 O PAPEL DO PERSOAL TÉCNICO

O persoal técnico dos proxectos de desenvolvemento e das administracións locais está chamado a cumprir un papel clave á hora de garantir e plasmar os intereses públicos de cara á igualdade. Poderá actuar como un grande axente facilitador (ou obstaculizador) deles.

Por iso, este manual, xunto coas formacións específicas programadas, as xornadas de sensibilización ou o intercambio de experiencias transnacionais, busca sensibilizar e involucrar ao persoal técnico como axente activo na identificación das desigualdades de xénero na comarca e na súa eliminación, facéndoo consciente, ademais do seu importante papel no avance da igualdade nos procesos de desenvolvemento local.

O permanente contacto entre as institucións públicas e privadas, o mundo laboral e a comunidade local fundaméntase no convencemento de que a incorporación do local xoga un rol central no desenvolvemento económico-social do territorio e, polo tanto, axuda a mellorar os niveis da calidade de vida da poboación, nomeadamente da poboación que sofre máis desigualdades.

Cada día parece máis necesaria unha maior e continua adecuación das funcións do persoal técnico aos requirimentos do sistema produtivo local, ao tempo que xorden algunhas dúbidas sobre se é conveniente unha maior especialización ou unha maior diversificación dos coñecementos do persoal técnico, dándose así unha aparente dicotomía especialista-xeralista.

Con todo, cabe recoñecer que os procesos de planificación do desenvolvemento local teñen cada vez maior precisión e, consecuentemente, requiren de persoal con alta cualificación e especialización, aínda que sen perder unha visión global do proxecto para o que se está a traballar. Por exemplo, debe existir no proxecto unha figura espe-



3



cialista en igualdade e xénero que supervise as súas diferentes fases e actuacións desde esa óptica, pero, á súa vez, todo o persoal técnico debe ter coñecementos de xénero. Cada día búscase máis persoal técnico con capacidade para integrarse a contextos dinámicos, cambiantes e competitivos, e que sexan capaces a curto prazo de motivar a participación da poboación beneficiaria nos proxectos de desenvolvemento local. Búscanse perfís prospectivos, persoal que poida conducir ou colaborar eficazmente en proxectos de desenvolvemento local e/ou que contribúan a crear condicións óptimas para que se leven a cabo.

Por iso, será necesario achegar ao persoal técnico a formación imprescindible para actuar nestes novos contextos e definir e afondar nos procesos de articulación das relacións entre as institucións, a propia AD (Agrupación de Desenvolvemento), as empresas e os axentes económicos da comarca.

O persoal técnico debe contar con ferramentas prácticas que o capaciten para intervir e traballar no campo do desenvolvemento local, desde o deseño e xestión de proxectos ata a planificación e programación, ademais de procurar a creación de redes sociais e interinstitucionais como unha estratexia para lograr a adecuada instrumentación das políticas e programas de desenvolvemento local. Nesta liña, a aplicación práctica dos coñecementos teóricos recollidos no presente manual refórzase coas ferramentas que se deben incorporar ao traballo cotián do persoal técnico, ao que lle proporcionará beneficios directos na execución do seu traballo. Como se verá, moitas delas pódense adaptar a determinados contextos con pequenos cambios e comprobar así a súa eficacia.

Por outra banda, tamén debe darse unha coherencia das tarefas de todo o equipo técnico do proxecto para obter resultados coherentes e non desviados dos obxectivos de igualdade formulados inicialmente. É o principio fundamental para que o proxecto e a propia AD sexan unha unidade e un sistema interrelacionado entre si.

En xeral pódese dicir que o perfil e as funcións do persoal técnico deben reunir algunhas das seguintes características:

- Polivalencia ou capacidade para actuar en diferentes ámbitos e sectores económicos e culturais manexando os ritmos cambiantes de contextos xeográficos cada vez máis complexos e diversos, por exemplo: convivencia da poboación rural e urbana, de poboación autóctona e foránea, maior lonxevidade da poboación, necesidades de conciliación da vida persoal e laboral, etc. Todo iso sen perder de vista os obxectivos de igualdade establecidos.

- Actualización e renovación continua de coñecementos como o manexo das novas tecnoloxías (entre outras as de xestión, comunicación e sistemas de información e procesamento da información).
- Liderado, é dicir, gran manexo dos recursos humanos baixo a súa responsabilidade ou doutro persoal contratado para levar a cabo as accións do proxecto (como as e os docentes), ou ben exercer o liderado coas persoas beneficiarias do proxecto.
- Habilidade para coordinarse cos equipos de traballo, xerando un compromiso de toda a estrutura cos obxectivos de igualdade previstos (e non só das ou dos axentes de igualdade do proxecto).
- Capacidade de análise multidisciplinar da realidade política, social, económica, laboral, cultural e das relacións de xénero na que se contextualiza o proxecto, identificación de problemas e potencialidades, e identificación de posibles novos ámbitos de traballo ou nichos de emprego.
- Observación-análise-crítica-solucións desde unha óptica de xénero, levando a cabo unha investigación participativa sobre as necesidades locais de mulleres e homes.
- Análise das principais variables que condicionan actualmente o desenvolvemento da comarca así como as súas interrelacións, todo iso cunha visión global e integrada.
- Uso de técnicas metodolóxicas apropiadas, tanto para as condicións e características de cada tipo de público como para a actividade concreta que se programa. Planificación e organización dos métodos máis adecuados para cada fase do proxecto. Integración e conciliación dos intereses persoais do persoal beneficiario coas posibilidades reais que poida ofertar a comarca; para iso hai que pór en práctica a atención personalizada.
- Manexo de dinámicas de grupos e das relacións humanas (co persoal beneficiario do proxecto directamente ou a través das asociacións ou grupos de enlace e interese entre as institucións e os sectores empresariais e laborais) co fin de avanzar nun maior coñecemento da realidade que os leve a comprender mellor o proxecto e a comarca en que están inmersos, sen esquecer nunca ter presente as necesidades básicas e os intereses estratéxicos das mulleres.
- Organización das actividades que se fan cos colectivos beneficiarios do proxecto Equal Compostela Social. Para iso debe ter habilidades comunicativas que permitan interactuar coas persoas de forma satisfactoria.





A función do persoal técnico é contar cunha capacitación técnica e unha visión e actitude estratéxica que lle permita resolver conflitos e intereses de xénero dentro do proxecto, así como o deseño de estratexias de xeración de emprego e autoemprego que contemplan a conservación e mellora do medio natural e social da comarca. Precisa pois de coñecementos técnicos e conceptuais para levar a cabo o seu labor co maior proveito posible.

Finalmente debe saber valorar actuacións concretas realizadas en materia de desenvolvemento local (boas prácticas) e de proxectos e actuacións significativas que se executaron no campo do emprego e autoemprego en Galiza ou noutros países e rexións membros da propia AD, ademais de integrar as aprendizaxes en marcos globais amplos.

3.2 O PAPEL DO LOCAL NO DESENVOLVEMENTO

Na fase actual de globalización, integración mundial e desaparición de fronteiras económicas, xorde con forza a tendencia a impulsar e fortalecer o ámbito local como mecanismo social de defensa do contorno inmediato e como garante da loita pola mellora das condicións de vida da cidadanía que se asenta en territorios menos competitivos. Esta revalorización do ámbito local vén determinada, en gran medida, pola asunción do local como un espazo privilexiado para a definición de novas formas económicas de produción de riqueza á marxe das grandes empresas e de novas formas de convivencia de organización colectiva e social, de compromiso coa cidadanía, e de realización dos desexos e logros do benestar colectivo. Todas as iniciativas que contribúen a mellorar as condicións de vida das e dos habitantes dunha determinada zona e se apoian en procesos de desenvolvemento local e descentralización fortalecen a capacidade e o recoñecemento das e dos protagonistas locais e das súas comunidades histórico-culturais.

A planificación é o deseño e establecemento dun conxunto de pasos ordenados racionalmente e relacionados entre si concatenadamente coa finalidade de conquistar uns resultados determinados, concretos e desexados nun ámbito de intervención, neste caso local. É, polo tanto, un proceso planificado onde a participación das e dos principais axentes que se verán implicadas/os non se improvisa, senón que se planifica pormenorizadamente.

Neste senso, débese partir da realidade, planificar e organizar o propio proceso, executalo e avaliar as distintas fases que o compoñen, para logo analizar o impacto na igualdade dos resultados obtidos. En todas as fases de diagnóstico, planificación, aplicación e avaliación deberían intervir as e os distintos axentes sociais.

Algúns dos principais criterios que cómpre aplicar na planificación do desenvolvemento local son:

- Mobilización do potencial endógeno da comarca. A planificación debe apoiarse fundamentalmente no aproveitamento dos recursos locais e do potencial endógeno do territorio, aínda que estea cofinanciada en parte por organismos externos (UE e FSE).
- A sostemento da proposta de planificación e dos seus produtos (por exemplo, das empresas e do emprego creado) a longo prazo, unha vez se retire a axuda pública técnica e económica prestada dende o proxecto Equal Compostela Social. O sostemento valorarase analizando como se alcanzou o equilibrio entre os factores político-institucionais, financeiros, económicos, sociais, culturais, de xénero e ambientais da comarca.
- Valoración das posibilidades de mellora na calidade de vida da poboación da comarca, atendendo a unha mellora nas dimensións relacionadas co social, co económico, coas relacións de xénero e ambientais.
- Fortalecemento das e dos protagonistas locais, da cooperación e da alianza estratéxica, da identidade cultural da comarca, da capacidade de xestión do propio desenvolvemento por parte dos principais axentes presentes nela, da súa capacidade de establecer vínculos asociativos así como de imaxinar respostas aos desafíos expostos polos cambios globais e da dinámica que impactan no local directa ou indirectamente.
- O impacto da experiencia, que debe amosar un resultado positivo e tanxible nas condicións de vida das mulleres e homes dun xeito equitativo e das comunidades afectadas pola iniciativa Equal.

Dende o punto de vista de xénero deben valorarse as iniciativas de planificación e desenvolvemento local que operan dende unha perspectiva integradora, que vai máis aló do marco puramente económico para se converter nun desenvolvemento con rostro “humano”, é dicir, social, e que implique a participación de toda a sociedade civil, nomeadamente das mulleres e do tecido socioeconómico comarcal.



3.3 A ANÁLISE

3.3.1 RECOMPILAR E XERAR INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO

Traballar nun proxecto de desenvolvemento local, como se ten indicado no capítulo anterior, é traballar coa xente e facela protagonista do seu propio desenvolvemento. En todo proxecto no que se traballe con persoas e para as persoas cómpre ter sempre presente que estas serán mulleres e homes, pois, malia a que isto pareza unha obviedade, na práctica acontece con certa frecuencia que a diferenza parece “evaporarse” e mesturase nun conxunto máis etéreo chamado poboación, actores, persoas, protagonistas, beneficiarios...

Un dos primeiros requirimentos á hora de analizar e planificar proxectos de desenvolvemento é dispoñer de información desagregada por sexo de todos os aspectos que afecten directa ou indirectamente as persoas. Iso requirirá da recollida de información por sexo, especificando sempre se se trata de mulleres ou de homes. Ademais, precisárase do deseño de indicadores² de xénero e sexo.

Os datos desagregados por sexo³ deben facer referencia tanto ás persoas beneficiarias directas dos nosos servizos, programas, proxectos e actuacións, como ás que estean relacionadas indirectamente pero que poden xogar ou desenvolver un papel clave, tanto obstaculizador como favorecedor da acción emprendida.

Este uso dos datos/informacións referidos ás persoas identificando a mulleres e homes debe abranguer todas as fases do proceso: a recollida e o manexo da información, a elaboración de informes, a avaliación e resultados finais das accións comprendidas no proxecto...

Este é o primeiro dos requirimentos técnicos necesarios para poder abordar as accións de desenvolvemento local desde unha análise de xénero, para coñecer a realidade sobre a que se quere intervir e saber, finalmente, a quen se ten chegado, se se teñen producido desviacións dos obxectivos iniciais, etc. Á súa vez, para realizar un traballo técnico desde unha análise de xénero, é indispensable poder garantir a inclusión do principio de igualdade nas accións do proxecto alí onde sexa oportuno.

Non se precisa, obviamente, coñecer o nome e o sexo de persoas concretas, senón saber o número total de mulleres e o número total de homes, por exemplo, en situación de desemprego, cun determinado nivel de estudos, cunha traxectoria ou experiencia laboral previa nun sector, cunhas necesidades específicas (de recursos de conciliación, de transporte, de formación, etc.).

² Ver capítulo 3.2.8.

³ Non supón ningún tipo de irregularidade fronte á Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal (BOE núm. 298, do 14 de decembro de 1999), nin fronte á nova Lei 3/2007, do 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas (BOE núm. 65, do 16 de marzo de 2007).

A cadro reservado para indicar o sexo da persoa debe aparecer sempre, acompañando ao nome, en todas as bases de datos ou ficheiros, nas fichas de inscrición, de recollida de información, nos rexistros de asistencia, de participación, de abandono, de inserción... que se utilicen en calquera proxecto de intervención social.

Esta necesidade técnica cada día faise máis oportuna debido a:

- A existencia de nomes de tradición cristiá que se empregan indistintamente para mulleres ou homes tipo: Cruz, Reis, Xosé, Xosé María, María, María Xosé...
- A inclusión na configuración das nosas sociedades de descendentes da emigración galega que adquiriron nomes comúns nas sociedades de acollida, pero polos cales nós non podemos deducir se se trata de mulleres ou de homes, por exemplo: Alex, Chris, Fran, Jean, Leslie, Pat, Robin, Terry, Tony, Gael...
- A participación de persoas beneficiarias do proxecto con nomes noutras linguas, por exemplo en éuscaro, chinés, ruso, alemán, grego, árabe, polaco... ou doutras nacionalidades (mesmo no caso das relacións cos socios europeos do noso proxecto, das e dos participantes en xornadas de intercambio, encontros...).

Contar con información cuantitativa desagregada por sexo permite a posterior observación e valoración de quen está realmente accedendo aos recursos dispoñibles no proxecto, como é ese acceso, e observar, en función dos obxectivos planeados no propio proxecto, se se benefician por igual mulleres e homes ou se o fan máis os homes que as mulleres, ou grupos de mulleres ou de homes do rural, de certa idade, de determinada nacionalidade... Todas as actuacións van dirixidas directa ou indirectamente ás persoas e aos grupos nos que estas se integran, nos que hai diversidade de mulleres e homes con realidades e necesidades específicas en función do xénero.

Esta información básica cuantitativa e descritiva sobre as mulleres e os homes da comarca debe combinarse e cruzarse con outras variables ou ítems que se manexen. Deste xeito os indicadores de sexo cuantitativos poderanse transformar en cualitativos na súa interpretación.

En xeral, a nivel macro, cóntase con datos estatísticos desagregados por sexo, logo, pérdese esta variable noutros niveis de maior detalle. Pódese dicir que hoxe en día os indicadores de xénero dos que podemos dispoñer e que teñen en conta esta variable son aqueles referidos ás taxas de paro e actividade. Para acceder a outras informacións importantes para levar a cabo accións de desenvolvemento coas persoas, habitualmente hai que recorrer a entrevistas persoais ou a informacións/datos informais facilitados por axentes de desenvolvemento local.



A variable sexo é ao mesmo tempo cuantitativa (indica o número de mulleres e de homes) e descritiva, xa que sinala a presenza que ten cada sexo no resto das variables (por exemplo, con ideas emprendedoras, sen ideas, con coñecementos de xestión económica, con coñecemento de TIC, etc.).

Podemos obter datos estatísticos de referencia ofrecidos dende o Instituto Galego de Estatística (IGE), o Servizo Galego de Igualdade (SGI), o Instituto da Muller, o Instituto Nacional de Estatística (INE) e a Oficina Estatística da Comunidade Europea (Eurostat). Mostramos aquí un exemplo incorrecto de cuestionario de recollida de datos que non inclúe a variable sexo:

Apelidos	Nome	Idade	Formación Estudios	Anos de desemprego	Concello	
Outeiro	Chris					
Zedong	Xiuxiu					
Da Pena	Alex					
Lukashenko	Arkadi					

Mostramos aquí un exemplo correcto de cuestionario de recollida de datos, que inclúe a variable sexo:

Apelidos	Nome	Sexo		Idade	Formación estudios	Anos de desemprego	Concello
		H	M				
Outeiro	Chris						
Zedong	Xiuxiu						
Da Pena	Alex						
Lukashenko	Arkadi						

3.3.2 IDENTIFICAR/ANALIZAR A SITUACIÓN DE CONTEXTO: RECURSOS E DÉFICIT DA ZONA TENDO EN CONTA A ANÁLISE DE XÉNERO

No contexto deste manual enténdese por recursos aqueles bens, medios ou servizos que xiran arredor do acceso ao emprego por conta propia ou por conta allea e aos beneficios que deste se derivan. Falar de recursos e déficit é falar ao mesmo tempo de oportunidades e de desvantaxes que pode ofrecer ou opoñer o medio. Unhas e outras serán diferentes tamén para mulleres e homes. Por iso, á hora de falar de recursos desde unha perspectiva de xénero, hai dous conceptos básicos que cómpre ter en conta e valorar, ademais das potencialidades e oportunidades para o desenvolvemento empresarial, o autoemprego e o emprego asociado nos devanditos territorios, o acceso e o control dos recursos.

3.3.2.1.0 ACCESO AOS RECURSOS E O CONTROL DOS RECURSOS

Os recursos son os bens e os medios empregados para a obtención destes. Poden ser directamente económicos (cartos ou bens con valor económico) ou produtivos, que facilitan a obtención daqueles (dispor do tempo, a terra, a maquinaria, as ferramentas, os coñecementos necesarios, a información...), ou políticos (a capacidade de liderado, de acceso á información, a credibilidade, as habilidades sociais...).

○ **acceso** a un recurso defínese como a posibilidade de facer uso de algo, o poder empregar algo, de beneficiarse do seu uso ou emprego, da posibilidade de participar nel ou del, e de obter así os beneficios que o devandito acceso significa (ingresos, descontos, obter máis tempo, máis información, máis posibilidades de...). Define, pois, a posibilidade de utilizar un recurso pero non o seu control.

○ **control** é a definición, a fixación, a apropiación, o poder sobre o uso ou do uso sobre algo ou alguén. Por exemplo, as mulleres do rural, polo xeral, teñen o acceso á terra, ás leiras, pero non o poder de decisión do seu uso, da posibilidade da súa venda ou de poñela en aluguer, de fixar o prezo, de administrar os beneficios que produce... Dependendo do tipo de recursos dos que esteamos a falar, o control será exercido polos homes ou polas mulleres. Nalgunhas circunstancias, debido as desigualdades de xénero, as mulleres poden chegar a ter o acceso a un recurso, por exemplo, á terra, á explotación gandeira, á horta, á vivenda, ao coche..., pero non teñen o control deste (a propiedade, a titularidade, a dispoñibilidade...) ou teñen limitado o control sobre el (non poden decidir se se vende ou se aluga, se se cambia o uso...).



3



3

O feito de que un determinado recurso poida ser ou estar limitado algunhas veces para as mulleres pode supor restarlles oportunidades, ou determinar a posibilidade ou non da súa participación nunha acción ou o beneficio que o uso deste recurso lles reporta, etc... Pero seguramente elas contribuirían á súa adquisición directa ou indirectamente. Un exemplo claro é o do coche: elas traballan -na casa ou fóra- para poder mercalo, pero quen o usa e goza dos beneficios que proporciona o seu uso son os homes, limitando os desprazamentos delas en caso de precisalo para acudir a unha formación. Así, o control dos recursos refírese tanto ao dominio legal, nominal, rexistral e á titularidade da propiedade como ao poder de decisión sobre un ben.

Por outra banda convén sinalar que existen diversos tipos de recursos, entre eles:

- **Produtivos:** a terra, as ferramentas de traballo, a maquinaria, o tractor, o coche, o ordenador, o acceso a Internet...
- **Económicos:** ingresos, rendas, beneficios, créditos, subvencións, axudas públicas...
- **Persoais:** habilidades, capacidades...
- **Tempo,** que é un dos recursos máis escasos para as mulleres desempregadas de longa duración, porque xeralmente non están “paradas”, senón que adquiriron numerosas responsabilidades familiares de coidado no seu contorno inmediato.

Os beneficios son as retribucións, económicas ou non, que se derivan do uso dos recursos (obtención dun salario, duns ingresos por un arrendamento, obtención do dereito ás prestacións por desemprego, obtención do dereito á cotización para a xubilación, formación, prestixio, recoñecemento e valoración social, status...). Os beneficios que levan parellos os recursos non teñen por que ser só monetarios, tamén son de tipo social, como o recoñecemento e valoración social por acceder ao control dese recurso (o feito de ter emprego e o tipo de emprego que se ten), e psicolóxicos (a sensación de independencia, de superación persoal, de autoestima, de apoderamento, as posibilidades de realizarse física e emocionalmente, a posibilidade de acadar ou non as metas que se establecen na vida, as oportunidades de cambio e progreso que ofrece o recurso...) e derívanse da utilización ou control dos recursos.

Nesta orde de cousas, cómpre destacar que, no contexto do proxecto, a comarca de Santiago e a súa área de influencia rural caracterízanse por constantes e pequenos desprazamentos, xerados pola dispersión do hábitat e a afastada localización respecto dos fogares da xente dos servizos básicos, xeralmente centralizados na cabeza do concello onde, ademais, están concentrados a meirande parte dos traballos por conta

allea. Deste xeito, dáse unha escasa coincidencia entre o lugar -ou incluso o concello- de residencia e o da actividade laboral, ou onde se pode atopar esta potencialmente. Por iso faise necesario ter en consideración que en Galiza a porcentaxe de poboación que vive no rural e traballa no mesmo concello é pequena.

En concreto a comarca do proxecto Equal Compostela Social está caracterizada pola convivencia de áreas urbanas e rurais e por unha alta dispersión da poboación nos núcleos máis rurais. É esta realidade, atravesada polo factor de xénero, a que determina sobre todo o control dos recursos que xiran ou inciden no emprego e na empregabilidade das persoas, como poden ser aqueles que facilitan os desprazamentos dun xeito doado e áxil. É dicir, en xeral son os homes quen usan acotío o coche, o que incide directamente na súa empregabilidade e, indirectamente, no desemprego das mulleres.

Nun proxecto sobre un territorio destas características faise imprescindible investir nos desprazamentos. Para iso haberá que artellar fórmulas específicas ou mecanismos concretos para as persoas participantes nas accións informativas, de asesoramento ou formativas. Desafortunadamente, con certa frecuencia herdáronse e calcáronse prácticas de éxito, pero non transferibles á realidade da dispersión galega, como os coñecidos bonos de transporte, que poden funcionar moi ben en hábitats concentrados e con boas infraestruturas e medios de transporte, pero non así no ámbito galego. Non poden ser a única solución que se presente para a mobilidade xeográfica das persoas que viven nos lugares, aldeas, vilas e cidades da comarca do proxecto Equal Compostela Social. Elas e eles requiren doutras ideas para os desprazamentos, máis adaptadas á nosa realidade.

A continuación recóllense algúns posibles exemplos e solucións alternativas:

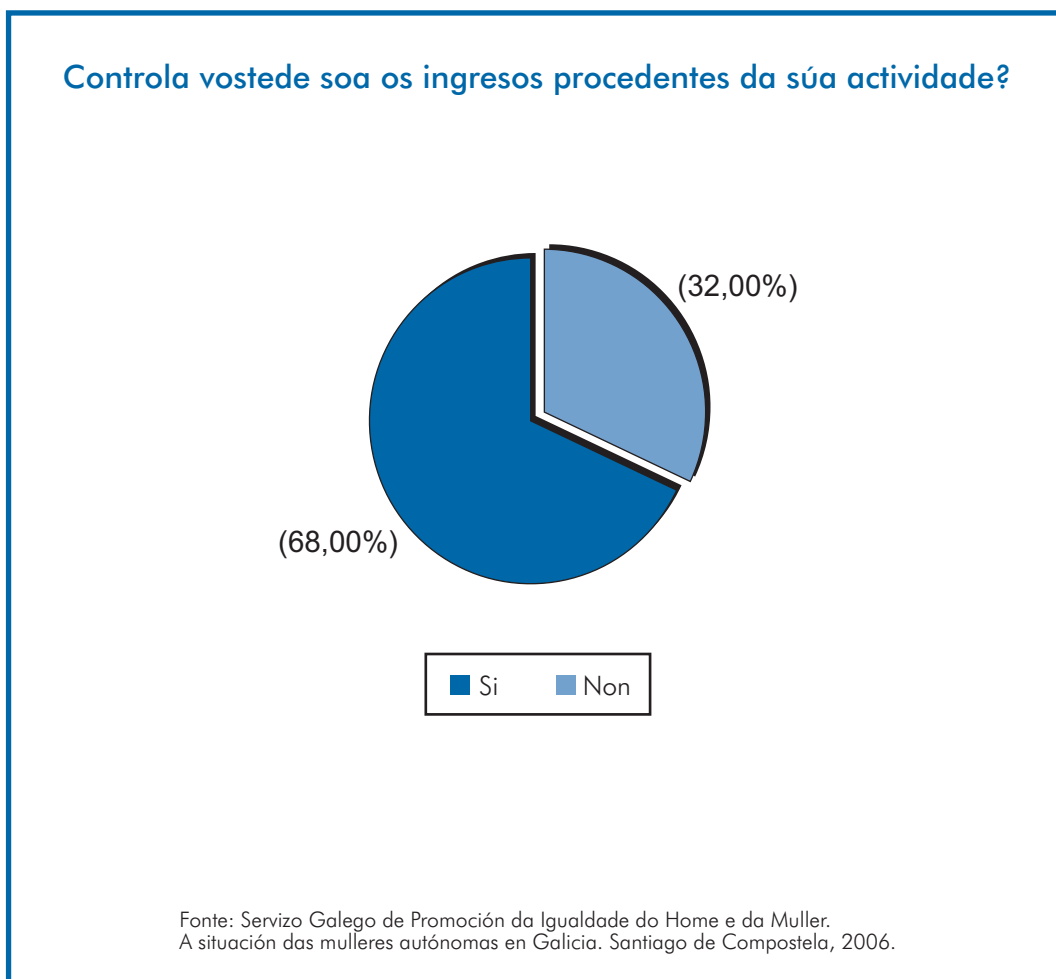
- Mecanismos de transporte colectivos como un sistema de xestión colectiva do transporte privado.
- Intercambio e prestación de servizos de desprazamento onde se articule e defina un modelo de xestión, se determine a entidade promotora, as persoas beneficiarias, a súa forma de funcionamento...
- Os propios bancos do tempo.
- A contratación dunha persoa condutora/chofer.
- Taxis privados con cargo aos orzamentos do proxecto.
- Desprazamentos con cargo aos orzamentos do proxecto.



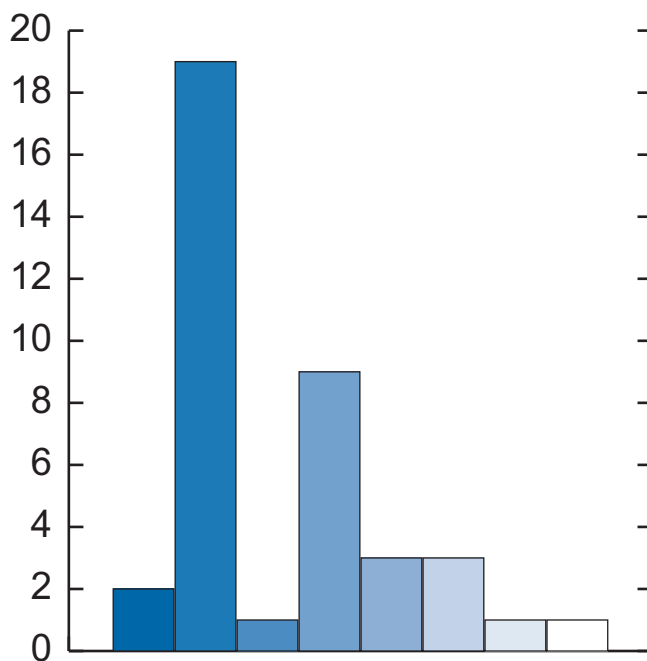
3

- Financiar a obtención do permiso de circulación.
- Recompilación de boas prácticas en materia de transporte e mobilización.

As seguintes táboas son un bo exemplo para analizar a diferenza entre acceso e control dos recursos por parte de homes e mulleres:



Daquela, quen máis os controla?



- A miña parella que é socio
- A miña parella que non é socio
- O meu socio home
- A miña socia muller
- Familiar home con relación co negocio
- Familiar muller con relación co negocio
- Familiar home sen relación co negocio
- Familiar muller sen relación co negocio

Fonte: Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller. A situación das mulleres autónomas en Galicia. Santiago de Compostela, 2006.



3



3

Cando esteamos a falar da identificación dos recursos dunha zona haberá que ter en conta as variables ligadas ao rol de xénero e como se sitúan tanto mulleres coma homes fronte aos recursos, así como o xeito en que cada un se beneficia deles. É preciso valorar cales poden e deben ser satisfeitos polo propio proxecto, servizo ou programa, por ser imprescindibles para garantir a concorrencia en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ao obxectivo do proxecto.

Cando existen costumes ou normas culturais non escritas que establecen quen ten o “dereito” do control da terra ou doutros recursos produtivos, como por exemplo continuar ao mando dun negocio/empresa familiar ou simplemente traballar nel, non é raro atopar que son as mulleres quen en maior medida teñen restrinxido o acceso ou control sobre eles. Dado que esta restrición está directamente relacionada coa posición subordinada das mulleres, os esforzos por mellorar esta posición requiren dun exhaustivo coñecemento sobre as pautas culturais e de xénero que limitan a súa capacidade de acceso, uso, propiedade, ou control dos recursos.

Os factores que inflúen poden operar tanto a nivel xeral da comarca como a nivel particular nunha determinada vila ou aldea, ou grupo social, e inclúen tanto as estruturas sociais, modelos económicos, procesos de desenvolvemento tecnolóxico ou factores ambientais, como as normas, valores ou costumes que pautan o comportamento dos grupos sociais. Todos estes factores constitúen o contorno no que se establecen as relacións de xénero en cada sociedade e definen os procesos de elección e decisión cotiá de mulleres e homes, ou as súas capacidade, oportunidades, etc.

Unha boa liña de traballo sería procurar a non exclusión das mulleres nos negocios ou empresas familiares, o que por outra parte tamén en ocasións contribúe directamente á supervivencia deste tipo de establecementos ou empresas que se atopan co problema do recambio xeracional. Contribuír ao desenvolvemento das sociedades é contribuír a que mulleres e homes poidan beneficiarse dos froitos do progreso colectivo e dos recursos da zona.

A identificación e adecuación dos escenarios, do contexto socioeconómico e dos recursos da zona constitúe unha cuestión clave para o éxito dos proxectos de desenvolvemento local, que se deben adaptar ás necesidades das mulleres e homes da comarca para así construír escenarios de actuación axustados ás demandas e necesidades do mercado laboral local e das súas xentes.

Exemplo de ferramenta de identificación de acceso e control dos recursos necesarios para...

IDENTIFICACIÓN DOS RECURSOS NECESARIOS	QUEN E COMO			
	MULLERES		HOMES	
	Acceso	Control	Acceso	Control
Vivenda				
Coche				
Crédito				
Transporte público				
Terras				
Horta				
Invernadoiros				
Tractor				
Ordenador				
Internet				
Formación				
Información				
Métodos anticonceptivos				
...				

3.3.3 IDENTIFICAR DESIGUALDADES E FACTORES DA DESIGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

Desgraciadamente nas nosas sociedades democráticas mantéñense aínda hoxe moitos factores de desigualdade social, como por exemplo:

- A lingua materna (dependendo dos contextos valórase ou ridiculízase falar nunha ou noutra lingua).
- A localidade ou país de nacemento.
- A localidade ou barrio de residencia.
- O aspecto físico persoal.
- A etnia, a relixión, ter unha discapacidade, a orientación sexual, a idade, etc.

Pero o factor que xera máis desigualdades é o factor de xénero, xa que se antepón ou engade a todos os anteriores dun xeito transversal. Por outra parte, o peso moi visible socialmente dalgúns dos outros factores minimiza a importancia do factor de xénero. Non teñen as mesmas posibilidades de desenvolvemento persoal (realización de estudos, ofertas laborais, tipo de emprego, relacións sociais, relacións sexuais, participación política, etc.) unha muller con discapacidade que un home co mesmo grao e tipo de eiva.

As desigualdades están presentes na sociedade, na súa estrutura, nos organismos que a compoñen, na cultura organizacional, e tamén no noso modo de traballar, pois somos unha peza máis da engrenaxe. Por iso o persoal técnico de emprego e os ADL, deben aprender a ler as desigualdades de xénero presentes na sociedade, pero tamén aquelas outras desigualdades presentes no seu *modus operandi* e na súa organización, porque de seguro que algunha haberá.

Unha das desigualdades entre mulleres e homes en situación de desemprego de longa duración é que aos homes se lles pregunta por traballos anteriores, ou “E vostede, que sabe facer?”, mentres que con frecuencia ás mulleres na mesma situación, desempregadas de longa duración, se lles presupón que non saben facer nada, que non coñecen ningún oficio e que non teñen as capacidades mínimas que requiren determinadas profesións.

Así por exemplo, cando as persoas se acercan a un servizo público de emprego, na súa primeira entrevista é moi frecuente que se lles pida que cubran por si mesmas un formulario que se lles facilita para a obtención de información básica sobre o seu currículo, que consiste nunha batería de preguntas ou nun cuestionario sobre a súa vida laboral.



É moito mellor optar por facer as preguntas diante das persoas, para así poder desvialas cara ao rescate de aprendizaxes informais, procurando deste xeito non desanimar a aquelas persoas que carecen de todo tipo da experiencia formal.

Imaxinemos o caso de dúas persoas desempregadas de 28 anos: unha muller e un home.

O modelo que presentamos a continuación, valora, prioriza, ten en conta, un tipo de desemprego masculino onde existe una experiencia formal previa, onde se buscan aprendizaxes no ámbito do emprego.

Experiencia laboral previa	Sector	Duración do contrato	Finalización, motivos

Pero...onde quedan, por exemplo, neste modelo de formulario, as mulleres que nunca traballaron no mercado formal?

Para acadar o noso obxectivo, parece máis apropiado o uso do modelo que se presenta a continuación:

Rescate de experiencias para o mundo laboral

Experiencias: tarefas na casa	Experiencias: tarefas con persoas	Experiencias: tarefas agrícolas gandeiras	Experiencias: tarefas en negocios familiares



3

Non sempre hai que empregar os mesmos elementos de medición ou de recollida de información, xa que poden partir de realidades e experiencias diferentes. É dicir, hai que adaptar as metodoloxías e ferramentas as experiencias de mulleres e homes.

Trátase de aprender a rescatar posibles aprendizaxes informais, habilidades, intereses persoais, fortalezas polas cales comezar a construír un itinerario integrado de inserción ou de autoemprego. Estamos, pois, comezando a traballar a autoestima, a predisposición, o posicionamento persoal e a automotivación das mulleres cara ao emprego, cara ao seu emprego.

Por exemplo, no ámbito laboral, se tomamos como referencia as taxas de desemprego da comarca do proxecto Equal Compostela Social, observamos que hai unha gran diferenza entre mulleres e homes onde, como adoita ocorrer sempre, é maior o desemprego feminino.

Taxas de paro xuvenil segundo sexo e idade 2001						
Grupos de idade						
Concello	16-19 anos		20-24 anos		25-29 anos	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Ames	53,70%	30,48%	17,13%	15,45%	18,27%	9,97%
Boqueixón	5,88%	1,75%	15,58%	10,34%	8,22%	3,53%
Brión	21,74%	18,64%	12,78%	6,58%	7,82%	5,64%
Santiago de Compostela	26,67%	24,84%	31,09%	18,36%	21,35%	14,87%
Teo	29,73%	14,41%	20,69%	12,59%	18,01%	10,52%
Val do Dubra	0,00%	20,00%	17,24%	17,70%	17,07%	6,83%
Vedra	25,00%	10,28%	20,18%	7,27%	17,61%	10,78%

Fonte: Informe interno Equal Compostela Social, 2007

Ata aquí semella fácil de ver que hai una diferenza estatística cuantificable. O seguinte paso é preguntármonos o porque desta situación. Vexamos agora as posibles respostas:

RESPOSTA ESTEREOTIPADA	RESPOSTA ANALÍTICA
Porque as mulleres non queren traballar (empregarse)	Porque a sociedade non lles dá a elas as mesmas oportunidades laborais que aos homes
Porque as mulleres realmente non queren traballar (empregarse)	Porque realmente a sociedade (a súa familia, o seu compañeiro...) non lles dá/facilita as mesmas oportunidades laborais a elas que aos homes, porque elas antepoñen o coidado dos fillos ou maiores á súa carreira profesional e futuro económico
Porque non hai traballos (empregos) para elas	Porque a sociedade e as empresas non lles dan as mesmas oportunidades laborais a elas que aos homes
Porque non están dispostas a aceptar calquera traballo, a abrir calquer negocio	Porque aínda estando dispostas a aceptar calquera traballo non as contratan; porque con frecuencia a elas non lles compensa en termos económicos inmediatos o salario que van percibir co que economicamente aforran á unidade de convivencia coidando elas mesmas dos pequenos e maiores e tamén da casa, e non valoran as outras achegas que o emprego lles supón (independencia social, realización, recoñecemento social...); porque elas gañan (págaselles) entre un 20-30% menos que aos homes
Porque non teñen quen lles quede coas fillas ou fillos	Porque non hai pais/homes que se queden coas fillas e fillos, e "asumen" elas a responsabilidade; porque a sociedade non educa realmente os homes para iso
Porque non teñen quen lles quede cos pais, cos sogros, coa sogra...	Porque non hai pais/homes que se queden cos seus pais, coa súa nai, co seu sogro...; porque a sociedade non educa realmente os homes para iso
Porque non teñen coche co que ir traballar, co que acceder aos recursos para emprender unha idea empresarial	Porque eles teñen coche co que ir a traballar; porque non están garantidas as comunicacións mediante o transporte público
Porque non teñen o carné de conducir	Porque son eles os que teñen o carné de conducir, porque a eles lles gusta conducir, porque a sociedade os educa realmente para iso
Porque non teñen a experiencia necesaria	Porque se valor a unha experiencia determinada, un modelo laboral/empresarial que prima as experiencias estritamente laborais; porque a eles se lles presupón a experiencia necesaria
Porque non teñen os estudos axeitados	Porque eles teñen os estudos axeitados que demanda o mercado; porque aínda sen ter os estudos axeitados, emprenden o negocio, porque a sociedade os educa realmente para iso
Porque escollen estudos sen saídas profesionais, xa saturados	Porque eles escollen estudos con mellores saídas profesionais e non saturados; porque a sociedade os encamiña cara a iso
...	...



3

3.3.4 IDENTIFICAR NECESIDADES E INTERESES DE MULLERES E HOMES

Segundo vimos nas definicións feitas no capítulo 2 (marco teórico) as necesidades prácticas ou básicas están relacionadas coas condicións de vida de mulleres e homes, e os intereses estratéxicos coa posición, desvantaxe social ou subordinación.

En calquera intervención que integre a análise de xénero é necesario ter en conta tanto as necesidades prácticas como os intereses estratéxicos e planificar actuacións encamiñadas a satisfacer ambas as dúas. Este marco de análise é cada día máis frecuente nos proxectos de apoio ao desenvolvemento de países con economías emerxentes, pero con frecuencia esquecese a súa actualidade e a súa pertinencia de aplicación nas zonas do noso país menos desenvolvidas económica e socialmente.

Así, á hora de analizar e planificar posteriormente un proxecto de desenvolvemento local, debemos aprender a identificar tanto unhas como outros para procurar a través das accións que se implementen a súa satisfacción.

Analizar unha realidade tendo en conta os intereses estratéxicos supón intervir para cambiar a posición de subordinación que as mulleres ocupan na sociedade, intervir na modificación do rol tradicional de xénero de mulleres e homes, para producir un equilibrio nas posicións que ocupan ambos socialmente. Obviamente, sempre vai haber individualidades dependendo do punto de cobertura das necesidades básicas de cada muller e de cada home, pero aquí estamos a contemplar a homes e mulleres como un bloque, como un grupo.

Que un proxecto de desenvolvemento local se centre só na procura da satisfacción de necesidades prácticas ou básicas da poboación, non contribuírá necesaria nin directamente a reducir as desigualdades entre mulleres e homes, senón que, ao responder a carencias básicas de cada colectivo, tende a manter a mesma posición de subordinación. Pois unha vez satisfeita a necesidade básica inmediata (xeración de ingresos pola incorporación ao mercado laboral, por exemplo) o resto das situacións poden permanecer sen sufrir as alteracións e os cambios precisos de cara á construción de sociedades máis equitativas. Desafortunadamente, neste país hai necesidades básicas, nomeadamente das mulleres que viven no rural galego, que aínda están por cubrir. Por outra banda, ás veces acontece que necesidades e intereses superpóñense e o que para determinadas persoas son intereses estratéxicos para outras persoas son aínda necesidades básicas.

Agora ben, convén aclarar que o que as persoas beneficiarias identifican como as súas necesidades e intereses non cubertos, sobre todo no referido ás necesidades básicas, vai sempre depender da percepción material que mulleres e homes teñen das tarefas socialmente asignadas polo rol de xénero e do que precisan para a súa satisfacción, para a súa supervivencia.



Por exemplo, coñecemos mediante o manexo dos datos estatísticos desagregados por sexo para a comarca que hai determinados sectores económicos onde se dá unha maior diferenza salarial entre mulleres e homes, ou onde hai maior emprego mergullado para as mulleres....Se se organizan accións formativas para o emprego en profesións demandadas e relacionadas con estes sectores, dirixidas ás mulleres para incrementar a súa taxa de actividade, ao aumentar a súa presenza estaremos contribuíndo a satisfacer as súas necesidades básicas inmediatas de emprego e ingresos, pero nada estaremos a facer por rematar co resto das desigualdades se non se acompañan as accións formativas con campañas de sensibilización, ou de accións de diversificación profesional ou dirixidas a aumentar a súa participación en sectores económicos mellor retribuídos. Neste caso, actuar dende o estratéxico significará intervir para cambiar pouco a pouco esa situación de subordinación económica (e, polo tanto tamén, de prestixio e recoñecemento social, a non dependencia na súa xubilación dos servizos sociais...) e ir construíndo as bases cara a un maior acceso aos recursos económicos por parte das mulleres.

Tamén hai que identificar como condiciona o rol de xénero tradicional asumido por mulleres e homes o seu posicionamento cara á satisfacción das necesidades e intereses. Por exemplo, posiblemente sexa diferente a motivación específica que teñen as mulleres á hora de acceder ao mercado de traballo por conta propia ou por conta allea. Elas con frecuencia valorarán a posibilidade de compaxinar o rol produtivo e reprodutivo, mentres que no caso da maioría dos homes sopesarán en primeiro lugar a súa realización profesional, a obtención de ingresos, as posibilidades de desenvolver a súa carreira profesional etc., antes que a compaxinación do rol produtivo e reprodutivo.

Dentro do grupo das mulleres non será o mesmo para unhas que para outras. Así, as mulleres vítimas de violencia de xénero, ademais da obtención de ingresos propios, terán presente o interese de iniciar unha nova vida, independente e libre de maltrato. Aquí vemos como unha necesidade básica se converte en interese estratéxico, superpoñéndose. A independencia económica, no sentido de liberación persoal e social, está máis presente, en xeral, nas mulleres que nos homes, para os cales adoita representar o poder de compra, o poder sobre, o prestixio social, ou a realización persoal, máis que a liberación persoal.

A continuación preséntanse varias táboas. A primeira delas resume esquematicamente a definición das necesidades básicas/prácticas e dos intereses estratéxicos; a segunda dá un paso máis e mostra exemplos de contidos desas necesidades e intereses para mulleres e homes e, finalmente, a terceira delas, mostra como se poden transformar as necesidades básicas en intereses estratéxicos cun exemplo relativo ás novas tecnoloxías da información e das comunicacións.



Táboa de definición de necesidades básicas e intereses estratéxicos tendo en conta a análise de xénero⁴:

NECESIDADES PRÁCTICAS OU BÁSICAS	INTERESES ESTRATÉXICOS
Refírense ás condicións da vida diaria (alimentación, vivenda, saúde, emprego, educación, formación, ingresos, transporte...)	Refírense á posición de mulleres e homes na sociedade Refírense á posición de desvantaxe social dun grupo fronte a outro en xeral e en ámbitos concretos: da situación das mulleres na sociedade en xeral, da subordinación fronte aos homes como grupo, fronte á violencia de xénero, da súa autoestima... Dos homes fronte ao autocoidado, fronte aos coidados ás demais persoas, fronte á expresión dos sentimentos, á hora de loitar pola concesión dunha custodia
Cóbreanse a curto prazo	Cóbreanse a máis longo prazo
Son de doada identificación polas propias mulleres, polos propios homes e pola sociedade (se ben poden diferir no que consideran básico unhas e outros: por exemplo, para os homes ter un coche para ir traballar, para as mulleres ter boas liñas de transporte...)	Son de difícil identificación, tanto por mulleres como por homes, precísanse procesos previos de concienciación de xénero para ambos
Son de doada identificación polos axentes de desenvolvemento, pero tamén facilmente mesturadas con necesidades prácticas de toda a sociedade, da comunidade, do grupo humano (persoas maiores, inmigrantes, mocidade...)	Son de difícil identificación polos axentes de desenvolvemento, precísase formación específica en igualdade e xénero
Afectan de xeito diferente a cada muller e home dependendo da súa situación de partida ou contorno (nivel de estudos, idade, da vila, da cidade, da aldea...)	Os mesmos intereses son compartidos por todas ou pola maioría das mulleres e o mesmo acontece cos homes porque precisamente é o factor xénero o que condiciona a súa satisfacción ou non
Pódense beneficiar indirectamente máis persoas (xeralmente a unidade de convivencia ou familia) e non só as mulleres ou homes (e, por suposto, sempre a sociedade que será máis igualitaria)	Benefíciense directa, individual e grupalmente as mulleres (e, por suposto, sempre a sociedade que será máis igualitaria) Benefíciense directa, individual e grupalmente os homes (e, por suposto, sempre a sociedade que será máis igualitaria)
Poden ser cubertas mediante a satisfacción das necesidades materiais (vivenda, servizos de saúde, permisos de traballo, medios de transporte...)	Poden ser cubertas mediante a sensibilización e concienciación de xénero, autoestima, educación superior e especializada, formación en habilidades directivas, iniciativas empresariais, espírito emprendedor, mobilizacións políticas, empoderamento, novas lexislacións...
Poden ser satisfeitas, cubertas, sen ter que modificar as relacións do rol tradicional de xénero	Van transformando pouco a pouco as relacións de xénero desiguais, van empoderando as mulleres e van cambiando a sociedade Modificación, derogación, prohibición de determinadas leis, normas, medidas, discriminatorias ou non favorables á igualdade, aprobación doutras favorables

⁴ Modelos de identificación parecidos veñen de recollerse en diferentes publicacións

Táboa de identificación de necesidades básicas e intereses estratéxicos de mulleres e homes dende unha análise de xénero

NECESIDADES E INTERESES DE XÉNERO			
MULLERES		HOMES	
Necesidades prácticas/básicas	Intereses estratéxicos	Necesidades prácticas/básicas	Intereses estratéxicos
Emprego e ingresos propios e para soste a unidade de convivencia/familia	Acceso ao crédito, independencia no uso dos cartos	Emprego e ingresos	Maior papel na saúde sexual e reprodutiva
Alimentación saudable, servizos de saúde	Liberdade para elixir parella, divorciarse, control sobre a súa vida sexual, capacidade de decisión sobre as súas relacións sexuais e métodos anticonceptivos	Equipamento e maquinaria agrícola	Responsabilidade nos coitados das persoas próximas, paternidade responsable,
Vivenda digna con ascensor, calefacción, electrodomésticos e tecnoloxías para facilitar o traballo doméstico	Propiedade, titularidade da terra, da vivenda, da maquinaria, do coche	Capacitación ocupacional para o emprego	Rexeitamento da violencia de xénero
	Maior liderado e participación, canles de participación política	Seguridade Social	Cuestionamento da masculinidade hexemónica
Educación, formación para o emprego, alfabetización informática		Canles de participación política	Concienciación sobre as desigualdades de xénero
	Goce do tempo de lecer, tempo propio		Expresión de sentimentos e emocións
Servizos de apoio á conciliación (garderías, bancos do tempo, centros de día...)	Capacidade autónoma de decisión sobre...		Servizos de apoio á conciliación (garderías, bancos do tempo, centros de día...)
	Vida sen ningunha manifestación de violencia de xénero (física, sexual, psicolóxica...)		Modelo hexemónico de masculinidade, limitar as emocións, autocoidado, asignación de custodias de fillas/os, riscos laborais, prevención, propia saúde
No rural galego servizos de auga, forza da luz, saneamento público, recollida de lixo, acceso a Internet	Maior flexibilidade na distribución do traballo		Liberarse dos efectos perversos do modelo de masculinidade hexemónico sobre os comportamentos violentos, resolución pacífica de conflitos



3

Transformación das necesidades básicas/prácticas en intereses estratéxicos

MULLERES			HOMES	
Actividade do proxecto	Necesidades prácticas ou básicas que cobre	Necesidades ou intereses estratéxicos que facilita	Necesidades prácticas ou básicas que cobre	Necesidades ou intereses estratéxicos que facilita
Curso de alfabetización dixital	Cobre en si mesma a necesidade básica de alfabetización dixital ao facilitar coñecementos e habilidades informáticas	Transformase en estratéxica pois facilita o acceso á información e recursos (como o emprego, información, métodos anti-conceptivos, recursos para a violencia de xénero); pódese gañar tempo en determinadas xestións básicas (pagar un recibo do banco, facer unha inscrición...) e liberar tempo para outras necesidades (tempo de lecer, descanso...); mellora a autoestima pola perda do medo ás novas tecnoloxías atribuída as mulleres; contribúe a diminuír a fenda dixital das mulleres como grupo	Cobre en si mesma a necesidade básica de alfabetización dixital ao facilitar coñecementos e habilidades informáticas	Transformase en estratéxica se o persoal que impartiu as clases de informática tiña coñecementos de xénero e empregou exemplos non sexistas que contribúan á transformación de estereotipos de xénero, á sensibilización dos homes cara á igualdade, cara á violencia de xénero, cara á responsabilidade no coitado, ao recoñecemento do traballo invisible das mulleres (facendo táboas de Excel sobre a contribución do traballo reprodutivo das mulleres ao PIB, por exemplo...)
		Por unha parte, os coñecementos informáticos puramente teóricos deben ser acompañados, no caso das mulleres, dun reforzamento que lles faga perder o medo a navegar, ao ordenador... Por exemplo, aparte das nocións básicas sobre navegación, Word ... habería que facilitar pequenos trucos técnicos para coñecer a máquina...		Pode mellorar a súa autoestima aínda que, polo xeral, xa a teñen alta dabondo nas tecnoloxías pero non contribúe á transformación do rol de xénero, manteno, perpetúano (o cal non quere dicir que, tal vez individualmente, haxa que facer algún reforzamento...)

3.3.5. IDENTIFICAR GRUPOS DE PERSOAS BENEFICIARIAS

Hai como mínimo dous momentos claves na identificación de grupos beneficiarios:

- A fase de diagnóstico, onde se deben identificar os grupos potencialmente beneficiarios do proxecto na comarca.
- A avaliación final, onde se determinan os grupos que ó rematar as accións desenvolvidas resultaron realmente beneficiados.

Obviamente, dentro destes grupos sempre haberá que diferenciar entre mulleres e homes. Pero, ao mesmo tempo, homes e mulleres poden identificarse coma un grupo en si mesmo. Con toda probabilidade van compartir co seu grupo de iguais uns elementos comúns ao rol de xénero tradicionalmente asignado a mulleres e homes, pero sen esquecer sempre as individualidades e a diversidade (idade, formación, capacidades, necesidades de conciliación...). Así poderemos valorar as posibles características comúns que comparten como grupo na identificación do territorio por parroquias, onde se localiza o maior número da poboación potencialmente beneficiaria integrante dos diversos grupos identificados.

É fundamental illar e identificar as particularidades, problemáticas, carencias, e aspectos positivos que poden compartir os diferentes grupos para levar a cabo un proceso de integración no mundo laboral por conta allea ou conta propia. Nunca debemos esquecer que a nosa finalidade é favorecer a inserción laboral dunha serie de grupos de persoas que teñen dificultades de acceso ao mercado de traballo.

Para acadar este obxectivo debe realizarse unha descrición sociolóxica e demográfica das persoas que integran os potenciais grupos obxecto do proxecto determinando aspectos de xénero, niveis de formación, principais carencias (de actitude, de habilidades persoais e comunicativas ou técnico-formativas...) ademais das motivacións, actitudes e aptitudes que teñen ante o traballo por conta allea ou ante o autoemprego.

A continuación, preséntase unha ferramenta que facilita a identificación dos grupos e as características principais destes. Débense recoller os aspectos favorecedores (positivos) que actúan como fortalezas e os aspectos obstaculizadores (negativos) que actúan como dificultades. Débese ter sempre presente que estas características adoitan ter un carácter esóxeno, pois, en xeral, son coas que a sociedade tilda a ese grupo, é dicir, os estereotipos que se comparten sobre o grupo.



3

Ficha de identificación de grupos beneficiarios e características

GRUPO	Características comúns asocia- das xeralmente	MULLERES		HOMES	
		Dificultades	Achegas	Dificultades	Achegas
Paro de longa duración	Obsolescencia dos coñecementos...	Desmotivación...	Acumulación de aprendizaxes informais...	Desmotivación...	Acumulación de aprendizaxes formais doutros empregos anteriores...
Emigrante que regresa a Galiza	Problema de readaptación...	Integración...	Coñecemento doutra lingua, doutras manifestacións do rol de xénero, doutras realidades...	Integración...	Coñecemento doutra lingua, doutras manifestacións do rol de xénero, doutras realidades...
Inmigrante	Descoñecemento da lingua, do medio...	Identificadas con sectores feminizados, saturados, informais ou peor pagados...	Tenacidade, moita motivación para o traballo, gran demanda de man de obra...	Sector masculinizado, informal...	Identificados con sectores masculinizados, non saturados, con forte demanda, ben pagados
Sen cualificación	Carencia de formación formal...	Limitación de posibles sectores laborais...	Aprendizaxes informais...	Limitación de posibles sectores laborais...	Aprendizaxes informais...
Con discapacidade	Estereotipos: baixa produtividade...	Limitación a posibles sectores laborais feminizados e saturados...	Tenacidade...	Estereotipos: baixa produtividade...	Tenacidade...
Mocidade	Pouca concentración, irresponsabilidade, inestabilidade laboral...	Falta de experiencia, idade da fertilidade, posibilidade de embarazo...	Gañas de aprender, coñecementos renovados, novos...	Pouca concentración, irresponsabilidade, inestabilidade laboral...	Ganas de aprender, coñecementos renovados, novos...
Maior de 45 anos	Obsolescencia dos coñecementos, necesidade de alfabetización informática...	Desmotivación, dificultades de adaptación ao contorno laboral...	Seriedade, responsabilidade...	Desmotivación, dificultades de adaptación ao novo contorno laboral...	Seriedade, achega dunha bagaxe laboral ...
Cabeza familia monoparental	Dificultades de conciliación...	Absentismo laboral...	Responsabilidade, seriedade...	Absentismo laboral...	Responsabilidade, seriedade...
...					



3

Por outra banda, hai que saber como manexar a información sobre os grupos identificados, pois, con frecuencia, acontece que se prioriza inconscientemente á diferenza considerada principal (ser mulleres ou ser homes) e pérdense outras variables. Por iso, á hora de elaborar, por exemplo, unha base de datos ou unha folla de cálculo en Excel, a todas as variables exclúntes entre si (variables relativas aos grupos de persoas beneficiarias identificadas), pero que poden compartir elementos (pódese ser home e presentar unha discapacidade ou ser muller é ser emigrante retornada...), débeseles asignar unha columna propia para que poidan ser cruzadas sempre coas variables sexo (muller, home) que sempre terán unha columna propia.

Xuntar algunha destas variables nunha mesma columna/cela favorece a perda de información e dificulta a lectura rápida do número total de mulleres e homes específico en cada grupo.

É un erro moi frecuente no manexo dos sistemas estatísticos priorizar unha información considerada moi relevante (procedencia, nacionalidade, nivel de estudos, tipo de estudos, anos no desemprego...) sobre a información de sexo, cando deben ser variables paralelas e separadas.

Poñamos por caso que unha concellaría/consellaría de emigración ten que facilitarlle datos a unha concellaría/consellería de integración social que quere facer un estudo da situación das persoas con discapacidade da zona co fin de deseñar itinerarios personalizados de inserción. Precisan coñecer, por exemplo, cantas mulleres con discapacidade son cabeza de familia monoparental, desempregadas de longa duración, maiores de 45 anos e con baixa cualificación profesional. Poderíamos obter o dato directamente da seguinte táboa?



M/H	Colectivo1	Colectivo 2	Inicia actividade empresarial
M	Muller	Maior de 45	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Non
H	Inmigrante	Maior de 45	Non
H	Inmigrante	Mocidade de baixa cualificación	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Non
H	Emigrante	Maior de 45	Si
M	Muller	Discapacidade	Non
H	Inmigrante	Desemprego de longa duración	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Si
M	Inmigrante	Inmigrante	Si
M	Muller	Cabeza familia monoparental	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Non
M	Muller	Emigrante retornada	Si
M	Muller	Maior de 45	Si
M	Emigrante	Maior de 45	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Si
H	Mocidade de baixa cualificación	Mocidade de baixa cualificación	Si
M	Inmigrante	Cabeza de familia monoparental	Non
M	Muller	Cabeza de familia monoparental	Si
H	Mocidade	Mocidade de baixa cualificación	Si
M	Muller	Cabeza de familia monoparental	Si
M	Muller	Desemprego de longa duración	Si
M	Inmigrante	Discapacidade	Si
M	Muller	Mocidade de baixa cualificación	Non

A resposta é non. A táboa que vimos de presentar é un mal exemplo de manexo da información sobre a poboación beneficiaria e sobre os grupos identificados.

O problema estriba en que se quixo sobresaltar a importancia da situación das mulleres e foron identificadas como un grupo propio (o cal non está mal) dentro de todos os grupos/colectivos sinalados (inmigrantes, emigrantes, con discapacidade, persoas novas...) pero houbo un erro no deseño ao xuntar as variables de sexo nunha soa columna (H/M). Con ese cadro de Excel de recollida de datos pérdese moita información porque o sistema de clasificación empregado priorizou unha información sobre outra.

Con este deseño de táboa de recollida de información non se pode saber dun modo informatizado, sistematizado, áxil e rápido, por exemplo, cantas mozas con baixa cualificación emprenderon unha iniciativa empresarial, é dicir, non se poden facer cruces de información. Non obstante, de facerse con outro criterio facilmente se podería obter a resposta a esa pregunta ou a calquera outra que fose requirida.

O xeito correcto de facelo sería asignando unha columna propia ás variables sexo (unha para mulleres e outra para homes) e separando o resto das variables que fose preciso, tal como se amosa nas seguintes táboas:

Grupo/características	Muller	Home
Maior de 45 anos		
Con discapacidade		
Emigrante		
Sen cualificación		
....		
....		



3

Táboa de recollida de información de participantes do proxecto

M	H	Nova/o	> 45 anos	Persoa con discapacidade	Cabeza familia	Inmigrante	Emigrante	Desemprego longa duración	Baixa cualificación profesional	Inicia actividade empresarial
M			X							Si
M								X		Non
	H		X			X				Non
	H	X							X	Si
M								X		Non
	H		X				X			Si
M				X						Non
	H					X		X		Si
M								X		Si
M						X				Si
M										Si
M					X					Si
M								X		Non
...										

3.3.6 IDENTIFICAR E ESTABLECER O PAPEL DE FACTORES EXTERNOS OBSTACULIZADORES OU FAVORECEDORES

As relacións sociais de xénero que se establecen entre as mulleres e os homes están, á súa vez, influídas por numerosos factores (desenvolvemento económico da comarca, infraestruturas e servizos de apoio á conciliación, políticos, económicos, culturais, relixiosos, ambientais, legais, etc.) que afectan en maior ou menor medida ao conxunto de actividades, obrigas e oportunidades que unhas e outros teñen en cada sociedade e tamén nas oportunidades da súa participación nos beneficios do desenvolvemento.

O tipo de factores influentes poden, a súa vez, resultar ou non favorables ao xénero ou ao cambio nas concepcións tradicionais das relacións de xénero. No primeiro caso, as accións de desenvolvemento poden apoiarse neles para promover ou contribuír á equidade de xénero na comarca; no segundo, é importante coñecer como actúan os factores de resistencia para contrarrestalos coas estratexias máis axeitadas.

Hai un factor externo moi importante e envolvente para ter en conta que é o factor xurídico-político-institucional, por abranguer as actuacións das administracións públicas e do ordenamento xurídico e regular, enmarcar e influír nas propias evolucións das relacións de xénero que se desenvolven nunha determinada sociedade e no avance da igualdade nela. Inclúe as leis mesmas sobre igualdade, sobre familia, sobre violencia de xénero e as políticas sociais ou de emprego, así como a capacidade e incidencia de xénero que posúen as institucións públicas e as AD para promover políticas redistributivas en prol das mulleres e da equidade. Pódese dicir que neste momento en Galicia, no conxunto do Estado español e da UE se dá un posicionamento favorable á igualdade, con leis específicas como xa vimos no capítulo anterior. Por outro lado, están os factores internos persoais, de tipo técnico, formativo e psicolóxico.





Factores externos e internos que hai que ter en conta:

Factores externos/contorno

- Estereotipos de xénero sobre o perfil profesional
- Demandas e ofertas de emprego, a concorrencia
- A rotación e temporalidade dos empregos
- Novos xacementos de emprego, sectores en expansión
- Sectores en retroceso ou estancados
- Zonas en expansión e crecemento económico/demográfico ou estancadas/en retroceso
- Lexislación laboral
- Existencia de organismos públicos, AD, de apoio ao emprego e á empresa
- Axudas ao emprego e autoemprego
- Medidas e servizos de apoio á conciliación na empresa/comarca
- Apoios á conciliación na propia unidade de convivencia ou familia, reparto equitativo de tarefas
- Apoio psicolóxico e económico por parte das persoas do contorno persoal e familiar
- Socioculturais e relixiosos

Factores internos/persoais

- Sexo
- Idade
- Estereotipos de xénero sobre as profesións ou sector empresarial
- Currículo
- Capacidades técnicas
- Habilidades sociais e de comunicación
- Presenza, autoimaxe persoal e profesional
- Actualización de coñecementos e obsolescencia
- Valor atribuído ao emprego, centralidade do emprego no proxecto de vida
- Obxectivo/carreira profesional
- Dispoñibilidade
- Coñecemento do laboral e empresarial
- Estilo e método de procura de emprego e información sobre o mundo laboral/empresarial
- Motivación (económica e psicolóxica/persoal)
- Valoración do equilibrio entre custo-beneficio

Os factores socioeconómicos inclúen a valoración que a sociedade fai das diferentes actividades económicas consideradas axeitadas para mulleres e homes, os impactos diferenciados de crises económicas, reestruturacións de cadros de persoal, etc., nas condicións de vida e oportunidades de emprego dunhas e doutros, podendo poñer as mulleres en maior risco de empobrecemento persoal e estrutural.

Os factores socio-culturais e relixiosos teñen unha influencia ás veces, determinante, nas desvantaxes sociais das mulleres e na súa posición subordinada respecto dos homes. Convén lembrar que, se certamente cada día as nosas sociedades son máis laicas, a presenza da igrexa católica no rural é aínda forte en determinados grupos de idade quen, á súa vez poden influír sobre outras persoas. Tampouco hai que esquecer o factor relixioso cando se traballa con persoas inmigrantes que poden compartir un sistema de crenzas relixioso máis restritivo coas mulleres ou determinadas interpretacións das tradicións relixiosas ou visións fundamentalistas dos preceptos relixiosos que poden tender a coartar a liberdade persoal das mulleres e as súas oportunidades de desenvolvemento.

Todos os factores e axentes producen efectos diferenciados nas mulleres e nos homes, limitando ou potenciando a súa autonomía ou condicionando o exercicio real do goce da igualdade de oportunidades e as posibilidades de participación social e económica no desenvolvemento da súa comarca.

Finalmente, convén lembrar a importancia en aumento que cada día cobra na nosa sociedade o peso das novas tecnoloxías da información e das comunicacións, é dicir, da presenza dos factores tecnolóxicos na comarca (cobertura de móbil, acceso a Internet, zonas wi-fi, TV dixital, cobertura dos servizos técnicos...) e na vida diaria das persoas xa que afectan ao acceso aos servizos de información e recursos, ao potencial de expansión dun negocio, ao aumento da produtividade do traballo, ás capacidades e oportunidades de mulleres e homes, etc., polo que deberán ser tidos en consideración no momento da análise para poder valorar se contribúen a diminuír ou non a fenda dixital de xénero e a fenda dixital da Galicia urbana e rural.

A continuación preséntase unha ferramenta para a identificación do peso dos posibles factores externos e a avaliación da súa importancia como favorecedor ou obstaculizador. Na última columna da dereita deberase identificar tamén se, no prazo de tempo que dura o proxecto de desenvolvemento, cabe a posibilidade de modificalo.

Esta ferramenta debe cumprimentarse individualmente e engadirse ao expediente que se teña aberto de cada persoa usuaria dos servizos que ofrece o proxecto Equal Compostela Social (datos persoais, sexo, concello...) ou dende calquera outro programa ou proxecto de intervención social.



Ferramenta para avaliar o peso dos factores internos e externos no ámbito do desenvolvemento local:

Interno ou externo	Identificar e describir o tipo de factor	Favorecedor, si porque	Obstaculizador, si porque	É posible reconvertelo, aproveitalo a curto prazo
Interno	Lingüístico (só nocións básicas de castelán, descoñecemento total do galego, coñecemento de francés e dominio do árabe)	Altos coñecementos de francés, ideal para hostalería, atención e coidado de nenas/os, clases de lingua	Inicialmente dificulta a comunicación	Si: cun curso acelerado de idiomas e dende o propio proceso formativo Non:
Externo	Identitario: estereotipo sobre inmigrantes árabes ou musulmáns		O propio estereotipo	Si: co coñecemento persoal Non:
Interno	Factores tecnolóxicos: coñecementos amplos de informática e Internet	Valor engadido que aporta ao posto de traballo		Si: Non:
Externo	Factores tecnolóxicos: zona de residencia sen cobertura de Internet nin conexión		Dificulta a comunicación, o acceso, a procura de información, de traballo	Si: desprazamento a outras zonas con cobertura Non:
...				



3.4. A PLANIFICACIÓN

Resumo dos pasos para a integración da análise de xénero na planificación do desenvolvemento local

Paso 1: buscar e manexar información da comarca desagregada por sexo, núm. de... e outras variables de interese (rural/urbano, idade, estudos, necesidades de servizos de conciliación, etc.)



Paso 2: visibilizar as diferenzas (fendas) entre mulleres e homes nos diversos niveis de análise (urbano/rural, con formación, sen estudos, idade, etc.)



Paso 3: aplicar o xénero como categoría de interpretación e análise das diferenzas observadas



Paso 4: deseñar a planificación integrando criterios de igualdade nos obxectivos e actuacións. Fixar indicadores de xénero e sexo



Paso 5: executar as actuacións e facer o seguimento



Paso 6: avaliar e realizar informes integrando a análise de xénero, achegando indicadores de xénero e sexo, e avaliar tamén o impacto na igualdade do proxecto



3

3.4.1 ESTABLECER OBTETIVOS XERAIS E ESPECÍFICOS INCORPORANDO A IGUALDADE

Aplicar a análise de xénero dun xeito transversal ao proxecto significa, como vimos, algo máis que ter en conta datos da poboación desagregados por sexo. Significa interpretar a información cuantitativa obtida en termos de acceso, control e goce da igualdade real de oportunidades, o que se deberá traducir na planificación en establecer obxectivos e deseñar accións concretas para que estes se cumpran.

Unha das primeiras medidas á hora de planificar, feita xa a análise previa da comarca seguindo as pautas expostas no capítulo anterior, é converter as desigualdades de xénero identificadas en obxectivos de igualdade transversais na nosa planificación. Estes obxectivos buscarán a redución da fenda de xénero e o aumento das oportunidades de desenvolvemento das mulleres e dos homes da comarca de maneira equitativa.

Tomemos, como exemplo, a referencia dos seguintes datos da comarca desagregados por sexo.

Taxas de actividade en 2001			
Concello	Total	Mulleres	Homes
Ames	62,34%	52,09%	73,60%
Boqueixón	54,78%	45,56%	66,54%
Brión	52,91%	42,57%	64,48%
Santiago de Compostela	56,09%	47,77%	65,76%
Teo	55,35%	42,86%	68,82%
Val do Dubra	46,70%	36,95%	57,19%
Vedra	49,81%	36,93%	64,04%
Galicia	50,68%	40,33%	62,07%
España	55,58%	43,66%	68,17%

Fonte: Informe interno Equal Compostela Social, 2007



O noso obxectivo non é reducir tan só as taxas de desemprego da poboación da comarca -de modo xeralista, abstracto e sen lle poñer rostro á poboación beneficiaria-, senón que é facelo de tal xeito que se reduza a taxa das mulleres e dos homes proporcionalmente ao punto de partida de cada grupo tendo en conta o contexto e circunstancias persoais (variables) nas que se atopan (colectivo ao que pertencen, poboación rural/urbana, idade, paro de longa duración...), é dicir, tendo en conta o peso das especificidades no conxunto. Isto significa, por exemplo, que se é maior a porcentaxe de mulleres desempregadas, tamén maior deberá ser a porcentaxe de inserción laboral feminina (por conta propia ou allea).

Aplicando a metodoloxía do Marco Lórico ou a Matriz do Marco Lórico⁵, identifícanse dous tipos de obxectivos: xerais e específicos. Entre ambos debe haber unha coherencia interna. Os obxectivos aluden á finalidade (ao fin, ao propósito) e fan referencia a unha situación futura desexable no horizonte temporal próximo que abrangue o proxecto de desenvolvemento. Deben ser formulados coa maior precisión posible, o que facilitará a súa comprensión, realización, seguimento e avaliación. Os obxectivos xerais fan referencia aos problemas centrais detectados, pero en clave de solución. Isto é, se o problema detectado é a taxa de emprego desigual entre mulleres e homes, con maior número de mulleres desempregadas, ao converter este problema nun obxectivo o noso interese debe centrarse en aumentar a taxa de emprego das mulleres.

Os obxectivos xerais son de carácter máis xeralista como o seu nome indica, pero tampouco deben ser obxectivos utópicos (acabar coas desigualdades de xénero na comarca, etc.). Veñen dados pola identificación dos problemas e das desigualdades detectadas na fase de análise do territorio.

Pola súa banda, tanto os obxectivos xerais como os específicos deben vincularse directamente coa explicación e o marco de análise empregado na detección do problema, no noso caso, sempre dende a análise de xénero (por exemplo: alta taxa de desemprego na comarca, nomeadamente das mulleres debido ás barreiras de xénero). Deben implicar resultados observables e sempre medibles, cuantitativa ou cualitativamente.

Os obxectivos específicos concretan e detallan máis polo miúdo a intención final dos xerais. Serán os que sirvan para acadar os obxectivos xerais do proxecto de desenvolvemento. Deste xeito, os obxectivos específicos deben formularse sempre en relación cos factores causais detectados (as desiguais relacións de xénero, o desigual acceso e control sobre os recursos...) estando directamente vinculados cos obxectivos xerais. Acostúmase a formular tanto os obxectivos específicos como xerais empregando fór-

⁵ Ir ao apartado 3.4.2 para ampliar información sobre esta metodoloxía.





3

mulas verbais en infinitivo (acadar, diminuír, procurar...) aínda que tamén se poden formular en termos de resultados ou produtos e con porcentaxes.

Tanto nos xerais coma nos específicos debe estar presente e explícita a igualdade de oportunidades e a análise de xénero, pois será un modo de contribuír á súa garantía nas diferentes fases do proxecto e impedir a súa “evaporación, pois o que non se nomea non existe” e só atopamos o que buscamos se o expoñemos explicitamente.

A continuación presentamos un par de exemplos dunha mala e boa formulación de obxectivos tendo en conta, ou non, a análise de xénero:

Sen enfoque de xénero

Problema:

alta taxa de desemprego na comarca

Obxectivo xeral:

aumentar a taxa de emprego na comarca nun 15%

Obxectivos específicos:

- Identificar novos xacementos de emprego
- Elaborar itinerarios integrados de inserción laboral
- Fomentar a capacitación para o emprego
- ...

Con enfoque de xénero

Problema:

alta taxa de desemprego na comarca e gran diferenza entre mulleres e homes ou gran diferenza na taxa de desemprego na comarca entre mulleres e homes

Obxectivo xeral:

aumentar equitativamente (entre mulleres e homes) a taxa de emprego

Obxectivos específicos:

- Aumentar a taxa de emprego das mulleres nun 20%
- Aumentar a taxa de emprego dos homes nun 5%
- Sensibilizar o empresariado en igualdade de oportunidades
- Identificar novos xacementos de emprego favorables ao emprego de mulleres e homes
- Acompañar a elaboración de itinerarios integrados de inserción laboral tendo en conta dun xeito transversal a perspectiva de xénero
- Fomentar a capacitación para o emprego tendo en conta a perspectiva de xénero
-

○ seguinte paso será identificar as metodoloxías axeitadas e os mecanismos, medidas e actividades que se acordarán para acadar e dar cumprimento os devanditos obxectivos.

3.4.2 ACORDAR AS METODOLOXÍAS AXEITADAS

Son numerosas as metodoloxías que se crearon, adaptaron e aplicaron na formulación e planificación do desenvolvemento local nas últimas décadas pero non é o obxecto deste manual facer unha exposición destas, senón remarcar os aspectos de xénero que, en xeral, se deben ter en conta ao seleccionar as metodoloxías que se aplicarán. Non obstante centrarémonos en tres delas por considerarmos que son as máis empregadas: o Marco Lóxico, o Método Harvard, e análise DAFO.

○ Marco Lóxico

A metodoloxía do Marco Lóxico ou a Matriz do Marco Lóxico é un sistema concibido especificamente para a planificación, deseño, avaliación e xestión de proxectos de desenvolvemento. É unha ferramenta analítica para a planificación da xestión de proxectos orientada por obxectivos, xerais e específicos⁵. Considera que a execución dun proxecto é a consecuencia dun conxunto de factores e acontecementos cunha relación casual interna. Estes descríbense en: obxectivo(s) xeral(is) e obxectivos específicos, insumos, actividades e resultados. O sistema de marco lóxico é aplicable en todas as fases da xestión do ciclo dos proxectos:

- Identificación e priorización dos problemas.
- Preparación e formulación das propostas.
- Avaliación ex-ante dos beneficios e custos do proxecto.
- Planificación operativa.
- Xestión e control interno do proxecto en marcha.
- Monitorización e avaliación externa do proxecto en marcha.
- Avaliación ex-post e análise do impacto social do proxecto co fin de determinar a súa contribución ao desenvolvemento.

⁵ Ver exemplos de identificación de obxectivos xerais e específicos con enfoque de xénero no apartado.



3

Faise un resumo da planificación do proceso nunha matriz (matriz do proxecto ou matriz de planificación) que constitúe unha ferramenta útil, para que o persoal técnico chegue a un consenso sobre a concepción xeral do proxecto ou programa, e que contén os elementos básicos que se deberán ter en conta. É unha ferramenta que sintetiza:

- Obxectivo(s) xeral(is).
- Obxectivos específicos.
- Resultados agardados.
- Actividades necesarias para acadar eses resultados.
- Recursos necesarios para desenvolver esas actividades.
- Factores externos do programa ou proxecto que poden influír neste.
- Indicadores medibles e obxectivables necesarios para avaliar o programa ou proxecto.
- Procedemento para identificar e fixar os indicadores que se empregarán .

Preséntase como unha matriz de catro por catro, onde cada columna ofrece a seguinte información:

1. Un resumo narrativo dos obxectivos e as actividades.
2. Indicadores (resultados específicos por acadar).
3. Medios de verificación.
4. Supostos (factores externos que implican riscos).

Esta información preséntase en catro momentos diferentes do ciclo de vida do proxecto:

1. Fin ao que o proxecto contribúe de xeito significativo.
2. Propósito logrado cando o proxecto foi executado.
3. Compoñentes/resultados completados no transcurso da execución do proxecto.
4. Actividades requiridas para acadar os compoñentes/resultados.

A análise DAFO

A tamén chamada análise FODA é unha metodoloxía orixinariamente aplicada ao mundo das empresas pero traspasada hoxe a numerosos contextos, proxectos ou programas e dela volvéronse apropiar así mesmo os movementos sociais e as organizacións non gobernamentais. Estuda unha situación de contexto (organización, grupo, problema...) co obxectivo de identificar as Debilidades, Ameazas, Fortalezas e Oportunidades. As debilidades e fortalezas son internas mentres que as ameazas e oportunidades preséntanse no contorno, é dicir, son externas. O obxectivo final da análise é poder determinar as vantaxes que máis conveñen para conseguir uns obxectivos predeterminados e/ou un mellor autocoñecemento do proxecto, da organización, ou grupo, etc. onde se aplique. A análise consta de catro pasos:

1. Análise externa.
2. Análise interna.
3. Confección da propia matriz DAFO.
4. Determinación da estratexia que para empregar.

A continuación preséntase unha suposta matriz resultante dunha metodoloxía de análise DAFO aplicada ao proxecto Equal Compostela Social, na que se recollen algunhas cuestións tanto do propio proxecto en si, como da AD, da comarca e de cuestións de xénero.

Matriz de análise DAFO

DEBILIDADES (internas)	FORTALEZAS (internas)	AMEAZAS (externas)	OPORTUNIDADES (externas)
Falta dunha estratexia de transversalización de xénero para toda a comarca e para a propia AD Compostela Social	Desenvolvemento dun pacto local e atribución de novas competencias e recursos aos concellos	Esquecemento, ocultación e priorización das desigualdades de xénero fronte a outras desigualdades "máis visibles"	Persoal técnico moi concienciado coas desigualdades sociais
Falta de formación en xénero de todo o persoal técnico do proxecto en función da súa responsabilidade e área de traballo específica	Redimensionamento e reestruturación de políticas locais, políticas de apoio ao local	Dispersión da poboación, dos recursos e servizos. Necesidade de servizos diversificados, pero non servizos fragmentados nos diversos concellos	Progresiva capacidade de informar, asesorar, coordinar
Falta de información sobre os recursos, lexislación e servizos existentes para a igualdade no plano galego e comarcal	Maior conciencia colectiva sobre as desigualdades de xénero e a necesidade da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	Non asignación de orzamentos propios para a igualdade	Capacidade de innovación e adaptación á heteroxeneidade da comunidade local mediante a posta en práctica de novas experiencias
Identificación dos temas de xénero, exclusivamente con temas que lles afectan as mulleres e que deben ser abordados polas técnicas dos proxectos	Posibilidade de definir unha estratexia de xénero no marco comunitario que facilite a inclusión da igualdade transversalmente	Priorización dos recursos de que dispoñen os entes locais para outras políticas (as cuestións de xénero non se ven como prioritarias). Temporalidade do proxecto Equal Compostela Social	Confianza da cidadanía nos gobernos locais pola súa proximidade. O local é o recurso máis empregado polas mulleres
Estrutura profesional de servizos de igualdade, atención ás familias, de conciliación e transporte escasa	Orzamento para formación, edición de materiais específicos, coñecemento doutras boas prácticas en materia de igualdade e xénero	Falta de institucionalización dunha política de igualdade para a propia AD e creación dunha estrutura permanente que a respalde	Coordinación intraorganizativa a través da AD, existencia de recursos propios para a coordinación
....			



3

Non obstante, con independencia da metodoloxía que se empregue, unha das primeiras premisas é a necesidade de identificar entre as metodoloxías, aquelas que son de **aplicación individual ou grupal**. Nas grupais haberá que acordar se serán específicas (só para grupos de mulleres ou só para grupos de homes) ou mixtas (mulleres e homes xuntos), ademais das actividades e ferramentas idóneas que acompañen a estas metodoloxías para levalas a cabo, que tamén poderán ser específicas ou compartidas por ambos.

Por exemplo, cando dende a perspectiva de xénero se afirma que existe unha invisibilización, non valoración e falta de recoñecemento económico e social do traballo reprodutivo, que sabemos que maioritariamente o fan as mulleres, esta falta de valoración e de recoñecemento económico pódese (e débese) abordar e traballar individualmente ou especificamente coas mulleres ou colectivamente/grupalmente (mulleres e homes) nalguna das actividades de sensibilización, capacitación ou información que integran o proxecto. Deste xeito, estaremos contribuíndo a cambiar a posición de subordinación do rol tradicional de xénero asignado ás mulleres.

O que se busca con este tipo de metodoloxía (separar grupos, traballar só con mulleres) é que elas mesmas se dean conta, visibilicen, clasifiquen e rescaten as súas aprendizaxes informais e as súas habilidades persoais que son perfectamente transferibles ao mundo do emprego por conta allea ou por conta propia, ou como forma de reforzar a súa idea de negocio.

No caso das mulleres -que desenvolven a súa actividade na casa-, esta acumulación de novas aprendizaxes e especializacións non é valorada de igual modo que a actividade reprodutiva, aínda que tamén cambia e require de actualización como, por exemplo, ocorreu coas innovacións tecnolóxicas incorporadas á casa (pota a presión, lavalouzas, lavadora, vídeo, microondas, cociñas dixitais, ordenador, etc.) ou coa atención ás novas necesidades formativas das e dos fillos, etc.

Tamén persegue que lles poñan prezo para que visibilicen o valor do traballo que fan dun xeito “gratuíto” a diario no desempeño do rol de xénero tradicional feminino. Polo xeral, mulleres e homes non son plenamente conscientes de que case todas as tarefas desenvolvidas a diario na casa teñen a súa tradución ou traspaso directo e, ademais, unha incidencia indirecta no mundo laboral. Non obstante, esta incidencia si que se ve directa e se traduce en empregos relacionados co mundo dos coidados, atención ás



3



3

persoas dependentes, hixiene, e limpeza..., e que ten un custo económico no mercado dos servizos.

É importante identificar, rescatar e valorar a base de coñecementos e habilidades que as mulleres adquiriron dun modo inconsciente e, en ocasións, sen unha clara preparación nin por parte delas nin do persoal técnico do proxecto.

Hai outras actividades desenvolvidas a cotío polas mulleres nas que non se produce unha aplicación é un traspaso directo. Será preciso facer o esforzo de identificar as mellores metodoloxías que consideremos axeitadas aos nosos obxectivos para reflexionar e rescatar as aprendizaxes derivadas daquelas, xa que sofren algún tipo de modificación ou transformación, pero non deixan de ser traballos que contribúen ao desenvolvemento dun perfil competencial transferible ao mercado laboral por conta propia ou allea, ou que se poden rescatar para o deseño dun itinerario formativo de cara á inserción laboral das mulleres e que lles axudan a posicionarse dun xeito positivo.

Este é o momento de aplicar, por parte do equipo do proxecto, algunha metodoloxía que sirva de estratexia de identificación en primeiro termo e, despois, de transferibilidade.

Ou, por exemplo, á hora de preguntarlle á poboación beneficiaria na fase de diagnóstico polas súas necesidades hai que evitar que as técnicas que usemos para recoller información sexan “cegas ao xénero”. Habémonos de asegurar de que incluimos homes e mulleres no grupo a entrevistar e que preguntamos polos seus intereses.

En xeral, debemos ter en conta que non se debe empregar a mesma metodoloxía con todo o grupo de persoas beneficiarias, pero que, ao mesmo tempo que se realizan actividades conxuntas con mulleres e homes, tamén haberá que realizar actividades separadas ou específicas cando sexa conveniente.

Parte das actividades que levemos a cabo para acadar os obxectivos identificados, por exemplo, na matriz do marco lóxico, pódense desenvolver mediante a aplicación do **método de caso** que se pode aplicar, de novo, individual ou grupalmente. Consiste en describir unha situación/suposto real ou case real, na que as persoas participantes terán que suplantar as persoas protagonistas e tomar decisións e acadar conclusións que resolvan os problemas específicos que se formulan no suposto.

Hai que adaptar as metodoloxías, actividades, ferramentas ás características das persoas beneficiarias, as súas particularidades considerando nomeadamente o rol tradicional de xénero e as relacións de xénero que establecen mulleres e homes e empregando metodoloxías ou variables destas que garantan que a opinión, dúbidas, etc. das mulleres son tidas en conta. Por exemplo realizando un DAFO de mulleres e outro de homes, de tal xeito que poidamos identificar as necesidades, debilidades, ameazas, oportunidades, fortalezas, prioridades e percepcións, etc., tanto das mulleres coma dos homes, sobre todas as áreas que abrangue o proxecto (formación, capacitación, creación de empresas, medidas de conciliación, etc.).

Outro exemplo dunha proposta metodolóxica específica, só para as empresas de mulleres, pode ser fomentar a fórmula do mentoring para intervir na súa supervivencia e converter así a variable xénero nunha estratexia de consolidación empresarial que facilite a plena participación das mulleres da comarca na actividade económica por conta propia. Metodoloxía esta que tal vez non sexa tan necesaria no caso dos homes, pois cabe a posibilidade de que xa teñan máis interiorizado o rol emprendedor empresarial debido ao seu proceso de socialización sen precisar de reforzos nestes aspectos, pero é posible que si precisen de reforzos á hora de identificar as necesidades de conciliación propias ou das e dos seus posibles empregados/as que contribúan a garantir a viabilidade da súa iniciativa empresarial (intereses estratéxicos) pero tamén persoais (necesidades básicas).

Cando se establecen e fixan os métodos de avaliación tamén haberá que considerar a súa sensibilidade ás cuestións de xénero, é dicir, se na avaliación se teñen en conta cuestións de xénero, ademais de incluír sempre, obviamente, a variable sexo.

Tamén na aplicación das metodoloxías e das ferramentas acordadas é importante o papel que desenvolve o persoal técnico, por iso, por exemplo, para obter determinadas informacións do ámbito privado nomeadamente coa poboación en potencial risco de exclusión (maltrato, problemas coas drogas, abandono da prostitución...) débese valorar o posible grao de empatía ante unha técnica ou técnico en función do sexo da persoa beneficiaria.

A continuación preséntase unha ferramenta de axuda para verificar a inclusión da análise de xénero nas metodoloxías e ferramentas que se empreguen nun proxecto ou programa:





3

Verificación da inclusión da análise de xénero na metodoloxía	Si	Non
Emprégase a mesma metodoloxía con todo o grupo de persoas beneficiarias		X
Realízanse actividades mixtas con mulleres e homes	X	
Realízanse actividades separadas ou específicas	X	
Contémplase a necesidade de adaptar as metodoloxías ás características das persoas beneficiarias e ás súas particularidades tendo en conta nomeadamente o rol tradicional de xénero e as relacións de xénero que establecen mulleres e homes	X	
Empréganse métodos/ferramentas que garantan que as opinións, dúbidas, necesidades, etc., da diversidade das mulleres son tidas en conta	X	
Contémplase a variable sexo na metodoloxía/ferramenta de planificación, seguimento ou avaliación	X	
Introdúcense cuestións de xénero na metodoloxía/ferramenta de planificación, seguimento ou avaliación	X	
....		

A continuación preséntase un exemplo de ferramenta adaptada á realidade das experiencias de mulleres e homes, onde se sinalan e recollen algunhas das tarefas cotiás, as aprendizaxes e habilidades desenvolvidas e a súa transferibilidade indirectamente (menos visible) ás actividades económicas por conta propia ou allea. Deste xeito, estaremos a reforzar estas capacidades e a empoderar as mulleres.

Ferramenta para a identificación de aprendizaxes/habilidades transferibles ao mundo do emprego por conta propia ou allea

Tarefas/actividades	Aprendizaxe habilidades	Sector, profesión	Prezo, salario no mercado	Hai oportunidades laborais na comarca?
Coidado de criaturas e/ou maiores	Anticipación, valoración e prevención de riscos e de accidentes; observación do contorno	Prevención de riscos laborais, atención e coidados persoais, seguros		Si
Estar ao fronte dunha unidade de convivencia ou familia	Manexo emocional das persoas, comunicación interna, xestión do interese común	Dirección de equipos humanos, manexo e xestión de recursos humanos, psicoloxía aplicada á empresa, perfil mediadora, xestión e resolución de conflitos		...
Administración diaria dos cartos en función das necesidades	Capacidade de planificación económica, identificación de prioridades, distribución e asignación de recursos de xeito equilibrado	Contabilidade, banca, seguros, caixa		
Mantemento da infraestrutura doméstica, pequenas reparacións, pintura	Detección, diagnóstico	Loxística e mantemento		
Elección e compra de mobles, elementos decorativos da casa, equipamento doméstico	Gusto estético, combinación de cores, relación permanente con provedores, comparación de prezos	Venda directa, decoración de interiores, labor comercial		
Recolección de fungos, herbas aromáticas, froitos do bosque	Observación, identificación, diferenciación, selección de...	Venda directa, alimentación		
Traballo na horta	Planificación anual	Selección de...		
Coidado do gando	Atencións e coidados	Auxiliar de veterinaria, de explotacións agrícola-gandeiras		
...				



3

3.4.3 ESTABLECER MEDIDAS DE IGUALDADE

O establecemento de obxectivos xerais e específicos de igualdade debe quedar reflectido na fixación de medidas de igualdade coherentes con eses obxectivos e que axuden a súa consecución. As medidas de igualdade son todo tipo mecanismos, accións e ferramentas encamiñadas ao avance dela. Nun proxecto de desenvolvemento local débense sinalar os mecanismos ou medidas coas que se pretenden acadar os obxectivos. Entre as máis frecuentes e recorrentes están as accións positivas e as medidas de apoio á conciliación.

3.4.3.1 AS ACCIÓNS POSITIVAS

Son medidas conxunturais dirixidas a un grupo determinado (directa ou indirectamente) que ocupa unha posición de desigualdade ante outro grupo. No caso do proxecto Equal Compostela Social, este grupo compóñeno as mulleres de todos os colectivos identificados (paro de longa duración, maiores de 45 anos, emigrantes...) ao ser o grupo con maior taxa de desemprego e máis baixa taxa de actividade. Estas medidas pretenden suprimir ou anticiparse a unha desigualdade e compensar as desvantaxes de partida.

Implican a creación dun marco de actuación que posibilite igualar ou compensar a desigual situación do colectivo a través do establecemento de cotas concretas en contextos de actuación concretos (un proxecto, unha empresa, un partido político...).

As accións positivas non buscan tratar igual, porque parten da realidade de que a sociedade, desafortunadamente e a pesar de existir marcos legais e normativos que prohiben discriminar, na realidade e na práctica cotiá non trata así e dálles as mesmas oportunidades de desenvolvemento ás persoas en función de determinados factores (idade, presenza dunha discapacidade, etnia, sexo...). Por iso, ante tal evidencia, os poderes públicos, e logo seguidos polos axentes implicados que materializan as políticas públicas (neste caso o persoal técnico do proxecto), están chamados a actuar para compensar esta situación real de desigualdade ata que esa situación desapareza.

Ás veces, son erroneamente interpretadas, pola poboación en xeral, como medidas discriminatorias pois favorecen a un grupo ou a un sexo fronte ao outro, considerando así que discriminan ao grupo que non é tratado favorablemente.

Por outra banda, convén recordar que as accións positivas están definidas e recollidas por varias leis. En Galicia, en concreto a Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, que no seu artigo 4º recolle:



“Co efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades”.

Poden considerarse accións positivas no contexto do proxecto Equal Compostela Social as seguintes:

- Priorización da participación, reserva de prazas, promoción, contratación do sexo subrepresentado.
- Fixar un sistema de cotas que garanta un mínimo e máximo de participación, contratación, etc. de cada sexo en torno ao 60-40%.
- En caso de concorrencia de igual puntuación, circunstancias, etc., optar polo sexo subrepresentado (ás veces, a esta situación chámase discriminación positiva polo seu carácter finalista).
- Política de contratación preferente a grupos de maior vulnerabilidade. Por exemplo, dentro das mulleres, as subrepresentadas (víctimas de violencia de xénero, inmigrantes...).
- Etc.

3.4.3.2 AS MEDIDAS DE IGUALDADE

Pretenden fomentar o valor da igualdade e dunha cultura da igualdade e están encamiñadas a toda a sociedade en xeral ou a grupos profesionais identificados como axentes activos e claves para ese avance. Non son accións cara a un grupo ou colectivo concreto por ser un grupo ou sexo subrepresentado.

Son medidas de igualdade as seguintes:

- A formación do persoal en materia de igualdade e xénero.
- A sensibilización da poboación en igualdade.
- A elaboración de materiais específicos sobre igualdade e xénero nunha materia ou área de coñecemento concretas.





3

- A inclusión transversal da igualdade nun proxecto, área...
- O emprego de ferramentas prácticas sensibles ao xénero.
- O deseño dun plan de igualdade para unha organización ou empresa.
- A reestruturación dunha organización/institución de tal xeito que se garanta a existencia dunha concellaría, área, departamento, unidade, etc., de igualdade.
- Levar a cabo procesos de cambio organizacional pro-equidade.
- A identificación/nomeamento dunha persoa responsable da igualdade na entidade, organización, empresa, proxecto.
- Favorecer a creación de espazos, seminarios de intercambio de experiencias en materia de igualdade.
- A recompilación e difusión de boas prácticas en materia de igualdade.
- A revisión dos procesos de contratación, salarios e sistemas de promoción interna para evitar posibles desigualdades de xénero.
- Desenvolver un código ético de prevención do acoso laboral por razón de sexo ou acoso moral por xénero.
- As encamiñadas a fomentar a paternidade responsable, o coidado das persoas e a corresponsabilidade entre os homes.
- Empregar unha linguaxe non sexista e non excluín-te.
- Etc.

En Galicia, na xa mencionada Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres, vemos que se vai máis alá ao establecer medidas de igualdade e/ou accións positivas dirixidas ás empresas:

Artigo 19. 2. “A subvención autonómica, nunha contía de ata un 5% das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais a cargo da empresa, cando esta adoptase medidas de prevención e de sanción do acoso e do acoso sexual; subvención que será determinada regulamentariamente en proporción inversa ao tamaño do cadro de persoal das empresas”.

Artigo 19.3. “A preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, sempre e cando as proposicións presentadas igualem nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación”.

Isto é, a Xunta de Galicia dará un trato de preferencia a aquelas empresas que colaboren en prol da igualdade o que supón un bo exemplo do establecemento de medidas de igualdade xa que a propia Xunta, á súa vez, fomenta medidas de igualdade e accións positivas nas empresas.

3.4.3.3 AS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

O que buscan é facilitar a compaxinación da vida familiar, laboral e persoal tanto de mulleres coma de homes. Non están dirixidas só ás mulleres, se ben directamente son as mulleres, debido ao contido tradicional do rol de xénero e ao absentismo dos homes nestas tarefas (derivado do seu rol tradicional de xénero), as que máis se ocupan de todo o referido ao traballo reprodutivo (coidado de persoas e da casa), polo que son así as primeiras beneficiadas directas ao liberarlles ou facilitarlles estas tarefas reprodutivas (necesidades básicas ou prácticas). As medidas conciliadoras nun proxecto deben procurar a participación das mulleres nas diferentes fases deste e evitar os factores de desigualdade neste ámbito que lles impiden acceder ao mundo da formación ou do emprego.

Semella que o discurso da conciliación ten callado bastante na sociedade, nas empresas e nas institucións. Pero non se debe confundir e asimilar a inclusión de medidas ou servizos de conciliación, ou para a conciliación, co establecemento de medidas de igualdade nun proxecto. A conciliación pode contribuír ao avance da igualdade ao liberar as mulleres para que poidan ter tempo propio de lecer, se formen, acudan a cursos de promoción interna e compatibilicen a súa vida familiar e laboral sen que a primeira interfira dun xeito negativo obstaculizando a súa carreira profesional ou laboral, etc.

Pero se só introducimos medidas ou servizos de apoio á conciliación, tamén se poden manter as desigualdades, só que agora “axudando as mulleres a soportalas mellor”. Seguen sendo elas as responsables dos coidados, da alimentación saúde, etc., das persoas dependentes (maiores e menores) e das non dependentes (parella, fillos/as adultos/as...) e das tarefas básicas para manter en niveis dignos de habitabilidade a vivenda (tarefas que deben compaxinar co traballo fóra da casa). É dicir, non se entra a modificar o contido do rol de xénero, seguen a ser as mulleres as que solicitan e empregan os servizos de conciliación, non alterando así para nada a estrutura social androcéntrica. Neste caso, estaríamos aplicando un enfoque muller en desenvolvemento (MED) do que falamos no capítulo anterior.



3



3

Son medidas conciliatorias ou de apoio as seguintes:

- Sensibilización e concienciación da poboación sobre o tema.
- Creación de escolas infantís e cheques para gardería.
- Creación de escolas infantís nas grandes empresas.
- Comedores nos centros escolares e de traballo.
- Centros de día, residencias para maiores e cheques da atención á dependencia.
- Vacacións de respiro familiar.
- Campamentos de verán.
- Actividades extraescolares.
- Flexibilidade laboral e horaria, teletraballo, redución de xornadas, permisos excepcionais por coidado.
- Fixar un control estrito de cumprimento do horario total da xornada, evitando as horas extras.
- Fomento da responsabilidade dos homes fronte ao coidado de fillas e fillos.
- Creación de bancos do tempo.
- Etc.

Por iso, o establecemento de medidas e servizos para á conciliación debe levar integrado na súa concepción e uso a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Isto poderíase traducir, por exemplo, na creación de escolas infantís, colexios e centros de día próximos a centros económicos e laborais con alta presenza de homes (actividades moi masculinizadas), incentivar a solicitude de medidas de conciliación por parte dos homes (redución de xornada, flexibilidade horaria, teletraballo...).

A continuación presentase unha ferramenta para comprobar se se teñen en conta accións positivas, medidas de igualdade e conciliación nas accións e ciclo de vida de calquera proxecto. Pódese empregar antes de deseñar ou levar a cabo as accións para orientar a planificación ou como ferramenta de verificación ou seguimento das accións do proxecto.

Ferramentas para comprobar se se inclúen accións positivas, medidas de igualdade e conciliación nas accións e ciclo de vida do proxecto

Accións positivas no proxecto	SI	NON
Establécese e difúndese a priorización da participación e a reserva de prazas do sexo subrepresentado en torno a un 60-40%		
Establécese e difúndese a priorización da participación e a reserva de prazas dentro do sexo subrepresentado a grupos de maior vulnerabilidade (víctimas de violencia de xénero, inmigrantes, cabezas de familia monoparental...)		
Conséguese compromisos de contratación do sexo subrepresentado con empresas da comarca		
En caso de concorrencia de igual puntuación, circunstancias, etc., establécese optar polo sexo subrepresentado		
Outras, sinalar...		

Medidas de igualdade no proxecto	SI	NON
Faise un diagnóstico da comarca en clave de xénero		
Inclúese a formación do persoal técnico do proxecto en materia de igualdade e xénero		
Fórmase en igualdade o persoal docente que imparte os talleres de capacitación e formación		
Inclúese a sensibilización en igualdade da poboación da comarca		
Inclúese a sensibilización en igualdade dos axentes clave da comarca		
Elabóranse materiais específicos sobre igualdade e xénero		
Empréganse materiais específicos sobre igualdade e xénero		
Empréganse ferramentas prácticas sensibles ao xénero		
Manéxanse e móstranse todos os datos desagregados por sexo		
Deséñanse/empréganse indicadores de xénero		
Verifícase a inclusión transversal da igualdade no proxecto		
Preséntanse informes que dean conta do avance da igualdade na comarca		
Cando sexa pertinente, na contratación ou subcontratación de servizos e produtos, esíxese a inclusión da igualdade		
Outras, sinalar...		



3

Medidas de conciliación no proxecto	SI	NON
Realízanse campañas de sensibilización e concienciación da poboación e de axentes clave da comarca		
Foméntase a creación de empresas que atendan as necesidades de conciliación da comarca (lecer, garderías, centros de día, servizos a domicilio de coidado, canguros, ludotecas, etc.)		
Hai cheques gardería, de atención á dependencia ou comedor para as persoas participantes nas accións do proxecto con necesidades de conciliación		
Tense en conta a compatibilización dos horarios das persoas beneficiarias do proxecto cos horarios das accións do proxecto		
Foméntase a creación de bancos do tempo na comarca		
Outras, sinalar...		

3.4.4 ESTABLECER O PAPEL DE AXENTES RESPONSABLES CLAVE E FIXAR OS MEDIOS E RECURSOS NECESARIOS

No capítulo anterior, identificamos grupos de persoas beneficiarias e axentes participantes. Agora trataremos de analizar o papel dos axentes responsables implicados nos proxectos de desenvolvemento local.

A propia estruturación histórica do territorio galego espallado en numerosos e pequenos núcleos de poboación⁷ (aldeas, parroquias, lugares...) como se pode observar nos seguintes cadros que se presentan, dificulta tecnicamente o acceso equitativo aos recursos das poboacións máis pequenas. Pero o medio xeográfico non se debe converter nun obstáculo para a igualdade de oportunidades entre núcleos de poboación e entre as persoas que se asentan nestes. Por iso, as figuras das mancomunidades, AD ou consorcios xogan un importante papel no esforzo por tentar garantir o acceso das galegas e dos galegos, nomeadamente do rural, aos servizos públicos e privados.

Partindo desta realidade, identifícanse a priori dous axentes responsables: a propia Agrupación de Desenvolvemento (AD), consorcio ou mancomunidade, e o seu persoal técnico. Noutro lado está, o tecido empresarial da comarca, que está chamado a xogar un papel determinante no impulso do desenvolvemento local en clave de igualdade.

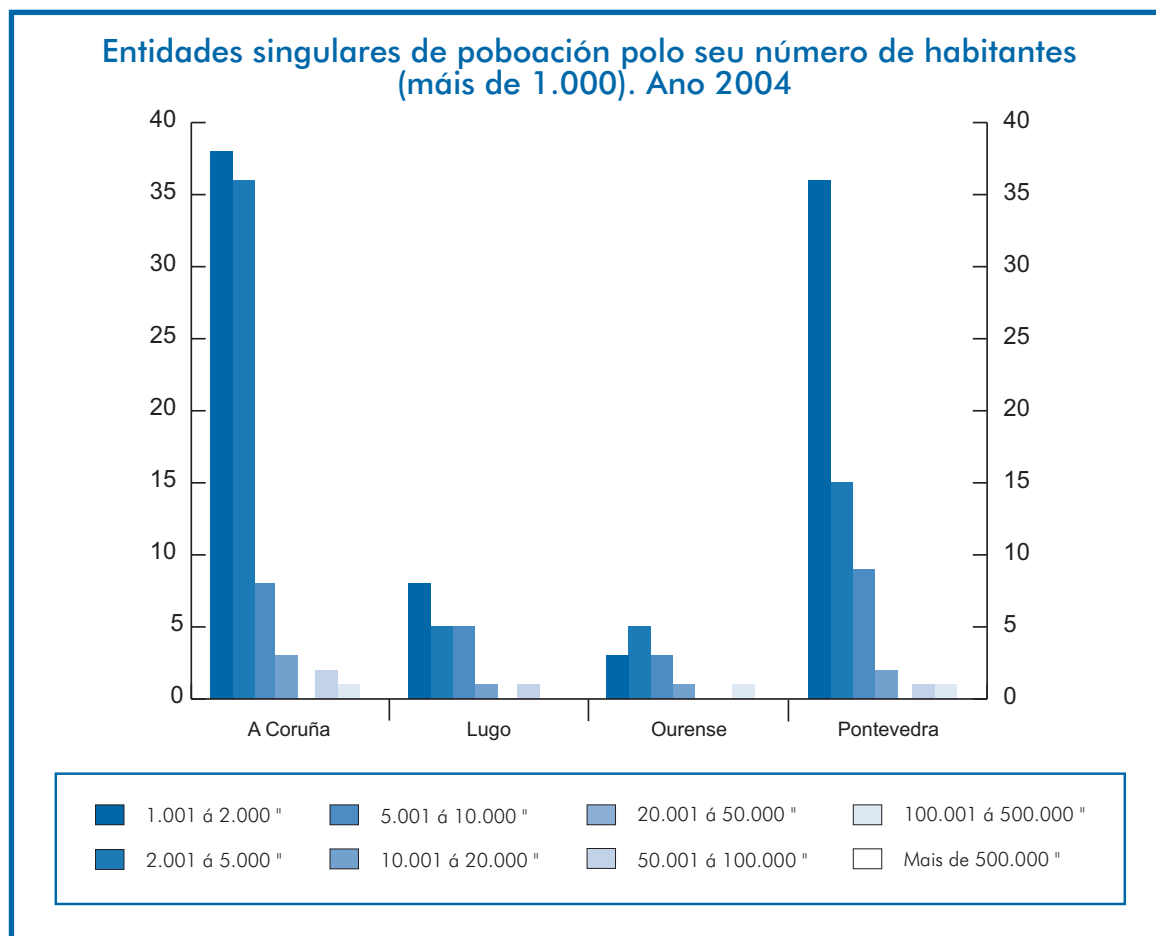
⁷ Galicia é a comunidade autónoma con maior número de núcleos habitacionais espallados, e ten o mesmo número que o total destes que se contabilizan no resto do Estado español.



Entidades de poboación galegas

	Galiza	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Concellos	375	94	67	92	62
Entidades colectivas (parroquias)	3.778	932	1.264	916	666
Entidades singulares	29.995	10.318	9.755	3.581	6.241

Fonte: INE, Padrón, Ano 2004. Explotación estatística e Nomenclátor, 1 de xaneiro (edición CD).



3



Así, en Galicia, as vantaxes que ten a configuración dunha mancomunidade, AD, ou consorcio municipal están relacionadas coas restricións e limitacións de moitos concellos, tanto xeograficamente coma nos recursos básicos cos que contan. O agrupamento de concellos pode facilitar o devandito proceso de desenvolvemento local xa que a dotación de servizos públicos básicos, con frecuencia, supera o ámbito municipal.

Pero a achega principal do desenvolvemento local fronte a centralización dos recursos básicos en concellos de mediana entidade radica na énfase que se pon na dinamización e potenciación das capacidades locais. O discurso do desenvolvemento local expón con claridade que o destino do desenvolvemento dunha localidade está nas mans e decisións dos propios actores. Esta conciencia dos beneficios do agrupamento local e da responsabilidade local compartida fronte ao seu propio desenvolvemento require de consenso, participación e madurez de todos os actores responsables protagonistas.

Así, en relación á propia AD, e ao persoal técnico vinculado ao proxecto, convén analizar cal é o seu posicionamento e nivel de compromiso, formación e capacidade técnica de cara á igualdade de oportunidades. Aínda que no marco dos proxectos Equal se parte del se e presupón o compromiso coa igualdade entre mulleres e homes da propia entidade, ás veces, acontece que, inconscientemente, se manteñen estruturas, modos de facer ou comportamentos técnicos non favorables á igualdade ou que non teñen un claro obxectivo de igualdade.

A continuación, preséntase unha ferramenta para comprobar en que medida a propia AD, consorcio ou mancomunidade ten presente unha cultura favorable á igualdade.

Ferramenta para a valoración da igualdade da propia AD

Medidas de igualdade na organización impulsora do proxecto	Si	Non
Hai un diagnóstico de igualdade da propia organización (AD) que deixa ver o posicionamento, recursos, etc., da organización cara á igualdade		
Cóntase con medidas e servizos de apoio á conciliación		
Hai medidas encamiñadas a fomentar a paternidade responsable, o coidado das persoas e a corresponsabilidade entre os homes da AD		
Deséñase un plan de igualdade para a propia organización (AD)		
Lévase a cabo un proceso de cambio organizacional pro-equidade		
Reestrutúrase a organización de tal xeito que se garanta a existencia dunha área, departamento, unidade... de igualdade		
Identifícase ou noméase unha persoa responsable da igualdade		
A política de contratación, os salarios e os sistemas de promoción interna teñen en conta a igualdade		
Cóntase cun código ético de prevención do acoso laboral por razón de sexo ou acoso moral por xénero		
Favorécese a creación de espazos e/ou seminarios de intercambio de experiencias en materia de igualdade		
Recompílanse e divúlganse boas prácticas en materia de igualdade na comarca		
Establécense medidas de igualdade na contratación e subcontratación externa de accións do proxecto e valórase o posicionamento das empresas cara á igualdade		
Emprégase unha linguaxe non sexista e non excluínate, tanto visual coma escrita, en todas as publicacións, carteis, etc.		



3

No referido ao tecido empresarial da comarca pódese apuntar que existe unha relación directa entre a cantidade de actores locais que se involucran nos procesos de desenvolvemento local, o compromiso coa igualdade e o nivel de desenvolvemento que, finalmente, se acada para a comarca.



3

Na propia configuración das AD xa se parte do establecemento de compromisos cos concellos da comarca, institucións e organizacións presentes no territorio (agrupación ou federación de empresarios/as, ONG, fundacións, asociacións, entidades bancarias, empresas que prestan servizos de apoio á conciliación e transporte...).

Malia que lograr consensos xeneralizados e compromisos firmes non é fácil, todos os actores recoñecen que nos procesos de globalización, facer alianzas é un factor clave para o desenvolvemento, xa que as empresas se beneficiarán directa e indirectamente da xeración de riqueza sostible na comarca. É necesario intervir de forma asociada para acometer plans e proxectos conxuntamente. Para iso, requírese que as estratexias de desenvolvemento de capacidades flúan a través de toda a trama na que se configura e organiza a vida na comarca, onde todos os axentes están chamados a desenvolver un papel clave apoiándose uns nos outros, identificándose co proxecto de sociedade desexada e coa igualdade dun xeito transversal, de maneira que expoñan as súas necesidades e aprendan dos seus saberes e transfiran día a día información, recursos e tecnoloxías.

O desenvolvemento local pode depender, en gran medida, da iniciativa que teña o propio goberno local e, principalmente, do persoal político. O éxito do seu funcionamento dependerá do compromiso do persoal político, pero principalmente dos/as técnicos/as e profesionais que estarán á fronte. A presenza do goberno local nun proxecto non é a única importante aínda que, ás veces, pode ser incluso imprescindible. Hai outros axentes responsables chamados a ter un papel protagonista na xeración de procesos de desenvolvemento local axeitados: o tecido social, a diversidade da sociedade civil organizada en asociacións, fundacións, cooperativas e as empresas, etc.

As empresas son protagonistas activas da sociedade e da comarca coa que interactúan, xa que se establece unha relación de interdependencia mutua. Son un espello da sociedade e fillas do seu tempo: tempos de globalización, de novas tecnoloxías, de respecto polo medio, de incorporación das mulleres ao traballo formal, de igualdade, de conciliación, de diversidade e de integración cultural... Todo isto convérteas nun axente clave, favorecedor ou obstaculizador, no avance no desenvolvemento local e no progreso do territorio. Son axentes socioeconómicos que xogan un papel como responsables, motores e pezas fundamentais do benestar e do reparto da riqueza que contribúen directamente ao avance da comarca onde están instaladas.

Partimos da idea de que a meirande parte das empresas non teñen intención de discriminar por razóns de sexo, pero, ao estar inmersas nunha sociedade desigual, acostuman a reproducir inconscientemente no seu modo de proceder, e nos valores da súa

cultura organizacional e laboral, aspectos non favorables ao avance da igualdade entre mulleres e homes. E, por ser un dos axentes responsables protagonista do desenvolvemento local, debemos contar con elementos que nos axuden a medir o posible posicionamento das empresas da comarca de cara á igualdade.

A continuación preséntase unha ferramenta para comprobar en que medida as empresas da comarca teñen un posicionamento favorable á igualdade entre mulleres e homes.

Ferramenta para avaliar o posicionamento inicial das principais empresas da comarca cara á igualdade

Datos da empresa e sector	Valoración		
	Si	Non	Descoñece
É colaboradora do proxecto Equal			
Non é colaboradora pero coñece o proxecto, ten asistido a algunha xornada de sensibilización Equal...			
A dirección/xerencia mostra interese na integración de colectivos en desvantaxe social e na responsabilidade social corporativa			
Conta ou está proxectando facer infraestruturas (WC, vestiarios) para mulleres ou adaptar os xa existentes			
As súas infraestruturas xa son accesibles ou está proxectando facer rampas, WC, vestiarios adaptados as persoas con discapacidade ou dificultades de mobilidade			
Ten un cadro de persoal máis ou menos diversificado de mulleres e homes en todas as categorías profesionais			
Ten medidas e servizos de apoio á conciliación			
Ten un plan de igualdade e/ou de conciliación posto en marcha (ou intención de facelo)			
Conta ou ten solicitado a marca galega de igualdade			
Sinalar outras informacións de interese...			



3

3.4.5. FIXAR A TEMPORALIZACIÓN E CALENDARIO DE ACTIVIDADES

Á hora de planificar unha intervención é importante fixar un cronograma cos pasos que se irán dando en función do calendario das actividades onde se ven involucradas as persoas potencialmente beneficiarias do proxecto.

É necesario que na fixación das actividades que se van desenvolver se teñan en conta a desagregación dos datos por sexo e tamén aspectos relacionados co rol de xénero de mulleres e homes e coas actividades de tipo produtivo que poidan levar a cabo.

Por exemplo, cando fagamos o inicio e fin dunha formación de cara ao emprego ou para o persoal do proxecto, haberá que ter en consideración previamente os períodos lectivos e vacacionais do calendario escolar e destacados momentos deste (inicio de curso, época de exames...), dado que os estes aspectos poden influír na predisposición e na disposición de tempo real para á formación de persoas con menores en idade escolar. Débese facer coincidir o máximo posible o calendario escolar co calendario das actividades formativas do proxecto, tanto para as propias persoas beneficiarias coma para o persoal técnico asociado ao proxecto.

O mesmo criterio debe seguirse para fixar os horarios nos que se leven a cabo as formacións ou se estableza o horario para entrevistas, etc., que deberán comezar, por exemplo, lixeiramente máis tarde da hora de entrada de nenas e nenos aos centros educativos e finalizar tamén algo antes da súa saída.

As datas nas que propoñamos que se van desenvolver as actividades do cronograma de intervencións non deben coincidir coas actividades nas que estean involucradas as posibles persoas beneficiarias. Nas zonas rurais ou semi-rurais, onde conviven actividades agrícola-gandeiras con outras, hai que evitar os períodos de maior carga de traballo do calendario agrícola-gandeiro, por exemplo, se é época de sementar ou de recollida das patacas, de segar a herba, da vendima, da matanza...

Nas zonas marítimas⁸ onde se dan ciclos de temporada de pesca estacionais (o bonito, a anchoa...) e determinados fogares quedan ao fronte dun só membro, polo xeral a muller. Este feito dificultará a asistencia delas a determinadas actividades.

Para facilitar a tarefa da elaboración dun cronograma de actividades, acompáñase unha ferramenta práctica. Trátase dunha ficha que recolle os meses do ano divididos en quincenas e as principais actividades que haberá que contemplar (escolares, agrícolas, gandeiras, marítimas e outras) e sinalar se afectan ou se involucran mulleres, homes ou ambos.

É importante solicitar a información necesaria e cumprimentar a ficha para facilitar a sistematización da información e para xerar e fixar así un procedemento de actuación, pois, a pesar de que nos poidan resultar obvias as informacións recollidas, ás veces non se teñen en conta “por despiste”. Por iso, esta ficha debe ser

⁸ Se ben na comarca do proxecto Equal Compostela Social non se dá esta circunstancia, debido a transferibilidade que caracteriza o presente manual, recóllese o devandito suposto.

cumprimentada polo persoal técnico do proxecto antes de deseñar o cronograma ou calendario de actividades anuais.

Deben ser cumprimentadas recollendo tan só as actividades locais escolares, agrícolas, gandeiras, marítimas ou outras sinaladas (o entroido, as festas da parroquia...) que poden interferir na programación das actividades vinculadas ao noso proxecto e a noso público.

A continuación presentamos unha ferramenta para a planificación de calendarios dende unha análise de xénero e tendo en conta a variable sexo e algúns exemplos de datas significativas.

Momento	Actividade escolar	M	H	Actividade agrícola	M	H	Actividade gandeira	M	H	Actividade marítima/ outras	M	H
Xaneiro 1º1/2	Vacacións escolares									Festas Nadal		
Xaneiro 2º1/2												
Febreiro 1º1/2												
Febreiro 2º1/2										Entroido		
Marzo 1º1/2												
Marzo 2º1/2												
Abril 1º1/2	Vacacións escolares									Semana Santa		
Abril 2º1/2										Ramadán		
Maio 1º1/2												
Maio 2º1/2												
Xuño 1º1/2												
Xuño 2º1/2	Exames escolares											
Xullo 1º1/2	Vacacións escolares											
Xullo 2º1/2	Vacacións escolares											
Agosto 1º1/2	Vacacións escolares											
Agosto 2º1/2	Vacacións escolares											
Setembro 1º1/2	Inicio escolar			Vendima								
Setembro 2º1/2												
Outubro 1º1/2				Colleita patacas								
Outubro 2º1/2												
Novembro 1º1/2												
Novembro 2º1/2												
Decembro 1º1/2							Matanza					
Decembro 2º1/2	Vacacións escolares									Festas Nadal		



3

3.4.6 ELABORAR INDICADORES DE XÉNERO

Contar con indicadores desagregados por sexo e xénero é unha necesidade básica demandada tecnicamente dende xa hai anos no deseño e implementación de proxectos de desenvolvemento local con análise de xénero e nas políticas públicas en xeral⁹, pois é un instrumento que permite saber a quen deben chegar e a quen chegan finalmente as actuacións comprometidas.

Un indicador é un elemento de medida e serve para mostrar e dar conta de feitos observables durante o desenvolvemento dun proxecto. A finalidade dun indicador é achegar información relacionada cos obxectivos ou actuacións. Pode ser unha cifra (número de empresas postas en marcha, núm. de mulleres do rural beneficiadas...), unha percepción (apoio recibido polo persoal do proxecto, necesidades de formación...) ou unha medida iniciada ou finalizada (núm. de asesoramentos iniciados, núm. de tramitación de altas no IAE...). Algunhas das características mínimas que debe cumprir un indicador son:

- Accesible, que se poida realizar e calcular dun xeito sinxelo
- Comprensible, de doada interpretación polo persoal técnico
- Comparable, que amose as diferenzas

A importancia de contar con información desagregada por sexo pouco a pouco vai tendo peso no propio quefacer técnico, se ben o nivel de desagregación ás veces afecta só a datos de tipo macro e pérdese esa desagregación a medida que se afonda en niveis de concreción ou que se cruzan os datos con outras variables. Pero os indicadores de xénero, que sempre deben estar desagregados por sexo, non son só indicadores/datos desagregados por sexo senón que complementan ou amplían a información que facilitan estes.

Un indicador desagregado por sexo, no contexto do proxecto, deberíanos indicar o número de mulleres e de homes, por exemplo, que teñen montado unha empresa. Un indicador de xénero sobre esta mesma realidade afondaría máis en aspectos ou necesidades do número total de mulleres e de homes relacionadas co rol de xénero e co papel de mulleres e homes na sociedade fronte a esa realidade que se está a analizar(n o caso concreto do proxecto Equal Compostela Social, o mundo do emprego por conta propia).

Un indicador de xénero é un sinalador, unha unidade ou elemento de medida que, ademais de dar conta dos feitos observables, se fixa tamén da relación destes feitos cos

⁹ Foi unha das primeiras en facelo a economista británica Diana Elson e, máis recentemente e xa no conxunto do Estado español, Cristina Carrasco e Paloma de Belloita entre outras.

obxectivos de igualdade do proxecto, coa relación social de mulleres e homes que se benefician ou participan del, de cómo inciden os factores de xénero, ou o rol de xénero..., na marcha das accións deseñadas no proxecto.

Por outra parte, os indicadores se clasifican en función da súa diversa tipoloxía polo que o equipo técnico debe preseleccionar os que considere máis pertinentes e transferibles entre as diversas actuacións do proxecto, que dean conta dos contidos do propio proxecto Equal Compostela Social. É dicir, os que poidan facilitar información máis relevante da marcha do proxecto, dos resultados acadados, etc.

Algunhas das tipoloxías máis comúns de indicadores son:

- Cuantitativos
- Cualitativos
- De eficacia
- De eficiencia
- De realización
- De contexto
- De resultado
- De impacto
- De xénero

Os indicadores de xénero empréganse para analizar a realidade e poder facer un seguimento e unha avaliación dela dende unha análise de xénero. Reflicten a representación dunha realidade. Teñen a función de sinalar os cambios sociais operados nas relacións de xénero entre mulleres e homes, medindo o avance ou retroceso deses cambios. Constitúen unha ferramenta cuantitativa e cualitativa que precisa ser interpretada. Este tipo de indicadores, permite ver en qué medida mulleres e homes participan dun feito, en qué medida se tomaron en conta as súas necesidades ou se se considerou o rol de xénero nunha actuación.

Algúns exemplos de indicadores de xénero aplicables ao proxecto Equal Compostela Socia poderían ser:



- As mulleres e homes do proxecto que crearon empresas e contaron co apoio económico da familia.
- As e os que precisaron de crédito bancario e tiveron apoios para elo.
- As e os que precisan ou precisaron de servizos de conciliación.
- As e os que investiron en tecnoloxía a creación da empresa.
- Que tecnoloxía mercaron.
- Cantos postos de traballo crearon.
- Canto foi o investimento total na iniciativa empresarial.
- Se recibiron axudas públicas.
- De canto era a contía das axudas.
- ...

Exemplo de indicadores desagregados por sexo e xénero:

Indicador de xénero	Rural				Concello XXX			
	Núm. mulleres		Núm. homes		Núm. mulleres		Núm. homes	
Precisan créditos e aval								
Se beneficiaron da liña de créditos								
Non usaron a liña de crédito. Motivos								
Distribución de vehículos								
Dobre presenza: rol produtivo + rol reprodutivo								
Con necesidades de transporte	Si	Non	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Abandono do proxecto de empresa. Motivos								
Con necesidades de conciliación								
Sensibilización en xénero								

3.4.7 FIXAR SISTEMAS DE SEGUIMENTO E CONTROL, AVALIACIÓN E IMPACTO

Falar de sistemas de seguimento e control no ciclo de vida dun proxecto é falar de sistemas de avaliación. En todo proxecto a avaliación é unha parte fundamental en tanto que instrumento para coñecer o grao de cumprimento das actuacións deseñadas e os efectos acadados no obxectivo último do proxecto (diminución das desigualdades de xénero detectadas na comarca) coa súa posta en práctica. Por iso é preciso o establecemento dun sistema para a fiscalización das medidas levadas a cabo e o control dos efectos producidos polas devanditas actuacións en relación aos obxectivos previstos, co fin de observar as desviacións e, eventualmente, de ser posible, redefinir os obxectivos ou as medidas acordadas.

Unha avaliación con perspectiva de xénero debe sempre medir o impacto no avance da igualdade a través das actuacións implementadas (formación, sensibilización, creación de empresas, tramitación de axudas, etc.). Para iso, tamén será necesario dotarse dun sistema de indicadores de sexo e xénero. Como mínimo, a avaliación debe dar conta de:

- Datos desagregados por sexo das persoas que participaron ou se beneficiaron das actuacións realizadas, cruzados con outras variables básicas (idade, concello, nivel de estudos, colectivo...).
- Recursos económicos dedicados.
- Efectos na igualdade.

Identifícanse varios tipos de avaliación en función dos momentos claves no ciclo de vida dun proxecto de desenvolvemento. En todos eles a igualdade de oportunidades e a análise de xénero deben estar presentes dun xeito transversal, na mesma medida que a achega de datos estatísticos desagregados por sexo.

A avaliación a priori ou avaliación inicial. Instrumentálizase a través da realización dun estudo ou diagnóstico previo e pormenorizado dos grupos potencialmente beneficiarios de poboación aos que van ou poden ir destinadas as accións do proxecto. Deste modo teremos unha primeira aproximación ás necesidades (básicas ou prácticas) e aos intereses estratéxicos da poboación antes do deseño das actuacións que se levarán a cabo na fase xa de execución ou implementación.





3

Avaliación inicial ou previa. Un bo punto de partida para deseñar unha avaliación (con análise de xénero) é coñecer como o proxecto enfocou e tivo en conta as desigualdades entre as mulleres e os homes no momento inicial da súa formulación. Para iso pódense facer varias preguntas de tipo cualitativo:

- Como vai traballar a favor do cambio do contido do rol tradicional das mulleres e dos homes da comarca?
- Que efectos positivos espera o proxecto conquistar para as propias mulleres?
- Que efectos positivos espera conquistar na igualdade?
- Como se pensou que se poderían evitar posibles obstáculos relacionados co contido tradicional do rol de xénero e cos estereotipos a el asociados?
- Modificaranse as pautas de distribución de bens e servizos ao interior das unidades de convivencia ou familia -dende os coidados da saúde, a atención emocional, ata o tempo de lecer-?
- Como dará seguimento o proxecto aos efectos producidos na identidade de xénero das propias mulleres e nas relacións de xénero na comarca?
- Que pasos dará o proxecto para que a propia AD que o xestiona leve a cabo unha cultura organizacional pro-equidade?

A avaliación intermedia ou seguimento. Xeralmente realízase na metade do proxecto. Os resultados que mostre permitirán actualizar, adaptar, axustar e mellorar a programación das actuacións pendentes e do propio traballo técnico, así como a modificación dos obxectivos intermedios, nos casos que fose necesario para acadar a finalidade do proxecto e que non se produzan desviacións sobre os obxectivos xerais.

Avaliación final. Realízase ao termo do proxecto. Esta avaliación configúrase como unha análise da relación entre todos os distintos elementos (actores, beneficiarias/os, ferramentas, metodoloxías, persoal, recursos, infraestruturas, tempo, etc.) que configuran e dan forma a un proxecto de desenvolvemento. Deberá incluír unha compilación dos principais resultados cuantitativos e cualitativos acadados durante o período de execución do proxecto, así como unha avaliación resumo da execución global do mesmo, as conclusións, as aprendizaxes extraídas e, a ser posible, recomendacións de mellora para o futuro, identificando especificamente as boas prácticas en materia de igualdade. Explicará a relación existente entre as actuacións realizadas, os resultados obtidos, as persoas beneficiarias (desagregadas por sexo) e as metodoloxías empregadas.

Un dos aspectos máis importantes é a propia dimensión cualitativa da avaliación, que debe observar especialmente que tipo de actuacións se realizaron e se as actuacións contemplaron e cubriron as necesidades básicas/prácticas de mulleres e homes e os intereses estratéxicos. Unha avaliación final non busca tan só dar conta do número de persoas beneficiarias das actuacións levadas a cabo e ver cantas actuacións das comprometidas se executaron (grao de realización do proxecto) senón tamén, e máis relevante, o potencial impacto do proxecto no avance cara á igualdade na comarca. A ser posible debe ser realizada por persoal técnico externo ao propio proxecto.

A continuación preséntanse unha serie de preguntas que serven para guiar o proceso de avaliación previa, o da fase de seguimento e a final tendo en conta a análise de xénero e a igualdade de oportunidades.

Ferramenta para guiar unha avaliación previa, de seguimento e/ou final, tendo en conta a análise de xénero

Avaliación	Si	Non
Cóntase/contouse con datos desagregados por sexo da poboación e dos grupos nos que se organiza		
Faise/fíxose unha análise sobre os patróns de comportamento de xénero e as consecuencias das relacións de xénero na comarca		
Introdúcense e sínálanse obxectivos e medidas de igualdade		
Avalíase/avalíouse o acceso e control sobre os recursos por parte das mulleres e homes		
O proxecto diríxese /dirixiuse só a mulleres		
O proxecto diríxese /dirixiuse só a homes		
O proxecto se diríxese /dirixiuse a ambos		
Illáronse e identificáronse separadamente diferentes grupos de mulleres e de homes (maiores, inmigrantes, cabeza de familia monoparental, desempregadas e desempregados de longa duración...)		
Illáronse e identificaron separadamente necesidades e intereses de mulleres e homes		
Identificáronse posibles obstáculos de xénero para o logro dos obxectivos propostos		
Prevíronse posibles efectos negativos das relacións de xénero tradicionais na marcha do proxecto		
Acordáronse medidas ou servizos de apoio á conciliación		
Establecéronse metodoloxías comúns e específicas para mulleres e homes		
Identificáronse posibles axentes locais implicados		
Tense/tívoise en conta o calendario escolar ou agrícola na temporalización das actuacións dos proxectos		
Fixáronse indicadores de xénero		
Empregouse unha linguaxe non sexista e incluínte en toda a produción documental do proxecto		



3

Para finalizar, propoñemos un suposto práctico onde nos fixaremos no tipo de avaliación e análise que se pode aplicar a un proxecto.

Exemplo de aplicación práctica da análise de xénero. Suposto práctico:

Avaliación dun proxecto de creación dunha cooperativa de mulleres na comarca de Santiago na zona de actuación do proxecto Equal Compostela Social.

Descrición do contexto e finalidade:

O proxecto busca a recuperación dunhas leiras abandonadas para a produción de agricultura ecolóxica. As leiras cumpren un dos requirimentos básicos, pois poden adicarse a este uso, xa que nunca foron tratadas con fertilizantes nin abonos químicos. Precisarase de capacitación en agricultura ecolóxica e de xestión da propia cooperativa.

Análise:

Aparentemente podería dicirse que se trata dun proxecto de xénero, ou con perspectiva de xénero, xa que vai dirixido a mulleres.

Unha avaliación “cega ao xénero” analizaría como se fortaleceron as capacidades locais para a organización comunitaria, como se rehabilitaron as leiras a nivel produtivo, como se fortaleceron as capacidades locais para o manexo agropecuario das leiras, como se mellorou e diversificou a dieta familiar (redución de determinadas enfermidades) e como se incrementaron os ingresos económicos.

Unha avaliación con enfoque de xénero analizaría ademais quen ten a propiedade dos bens do proxecto, se as mulleres controlan o uso dos cartos que obtiveron co seu traballo, as dificultades na organización da cooperativa na procura de avais e financiamento, a participación dos homes da familia no traballo produtivo e reprodutivo, a reacción dos homes ante os cambios introducidos polo proxecto, se a mellora da economía alcanzou por igual a todos os membros da unidade de convivencia ou familia, cómo se reinvestiron os cartos (compra de ordenador para as fillas e fillos, un segundo coche de uso exclusivo da muller, financiamento dun curso de Internet para a muller, externalización de parte do traballo doméstico, compra dun novo coche que usa o home, compra dun lavalouzas, reformas na vivenda, vacacións persoais, vacacións familiares...).

Unha avaliación do impacto de xénero constataría se as mulleres destinan unha parte dos seus novos ingresos a satisfacer as súas propias necesidades e intereses persoais (e non familiares), se os homes modificaron as súas pautas de contribución aos gastos da unidade de convivencia (redución, se os desvían e cara a onde os desvían) como resultado da nova ou maior achega das mulleres, se xorden problemas cando as leiras



abandonadas comezan a rentar economicamente, se cambiou a relación da parella a partir da alteración na responsabilidade económica, se o desenvolvemento do proxecto significou diminuír o tempo de descanso para as mulleres e aumentar a súa presenza no ámbito produtivo manténdoa no reprodutivo, como se resolveron os posibles conflitos na parella ou na unidade de convivencia ante o novo rol das mulleres, etc. Para poder valorar adecuadamente os efectos que unha acción de desenvolvemento tivo nas relacións de xénero da poboación destinataria asegurámonos de que todos os instrumentos que usemos no proceso avaliador poden captar os cambios que ocorran, tanto nas condicións materiais de vida das mulleres e dos homes que se podan beneficiar das accións do proxecto de desenvolvemento local coma nas posicións de subordinación das mulleres respecto dos homes, nas posicións de dominio destes sobre aquelas e nas propias relacións sociais de xénero.

3.4.8 EMPREGAR UNHA LINGUAXE VISUAL E ESCRITA NON SEXISTA

A realidade de mulleres e homes pode quedar invisibilizada pola ocultación que se produce por un uso determinado da linguaxe, un uso exclusivo e non inclusivo. Esta invisibilización pódese converter nun factor negativo e decisivo á hora de animar ao grupo non incluído (en xeral as mulleres) a que participen nas accións que recolle a mensaxe que se lles pretende comunicar.

Unha linguaxe escrita non exclusiva permite ter referentes femininos e masculinos, permite ver que hai ou pode haber mulleres e homes detrás da realidade que se describe. Este uso non sexista da lingua galega non infrinxe ningunha norma gramatical. Unha das primeiras accións que cabería facer sería nomear explicitamente, equilibrando as referencias de mulleres e homes, en todos os materiais e documentación administrativa do proxecto.

Propoñemos algunhas normas básicas e exemplos prácticos que se poden empregar para visibilizar a mulleres e homes:

- Evitar o uso do xénero gramatical masculino (acompañado do artigo ou sen el) empregado como universal, pois oculta as mulleres. Non usar:

con artigo: os desempregados, os parados, os beneficiarios, os usuarios, os participantes, os inmigrantes, os veciños, os empresarios, os emprendedores...



sen artigo: desempregados, parados, beneficiarios, usuarios, veciños, empresarios, emprendedores...

- No caso de substantivos nos que o artigo determina o xénero gramatical, tipo:

a participante, o participante,

o solicitante de axuda ao desprazamento, a solicitante de axuda ao desprazamento,

o aspirante á praza, a aspirante a praza,

os emigrantes retornados, as emigrantes retornadas,

os inmigrantes, as inmigrantes...

pódese omitir o artigo que marca o xénero gramatical:

participantes, solicitantes de, aspirantes a, emigrantes, inmigrantes...

ou pódese empregar unha paráfrase do tipo:

as persoas participantes, o grupo de participantes, cada solicitude de, as persoas aspirantes á praza, as persoas retornadas, o colectivo de emigrantes, o grupo de inmigrantes...

ou pódese usar un pronome relativo:

quen solicite, quen precise de, quen aspire a...

- Empregar substantivos que fagan referencia a colectivos ou á tarefa desenvolvida, ou perífrases

o equipo técnico do proxecto, o persoal, a dirección do proxecto, a poboación desempregada, o tecido empresarial, as empresas, a limpeza, o persoal da limpeza, o alumnado das formacións, as persoas emprendedoras, o consello de administración...



- O uso de barras (candidata/o, director/a...) debe limitarse na medida do posible tan só a formularios, modelos, fichas ou documentación similar.
- Evitar o uso do xénero gramatical feminino (acompañado do artigo ou sen el) empregado para profesións con alta presenza de mulleres:

non usar: caixeira, as caixeiras, as limpadoras, limpadoras, limpadora,as enfermeiras, as teleoperadoras, as administrativas...

- Empregar estruturas verbais con “se” impersonal, omitindo o sexo gramatical do suxeito:

non usar: os beneficiarios destas axudas

usar: beneficiaranse destas axudas...

- En ocasións é importante incluso nomear, invocar, apelar directamente a mulleres e homes, mozas e mozos, cidadás e cidadáns, nenas e nenos, veciñas e veciños, orientadoras e orientadores de emprego, técnicas e técnicos de desenvolvemento local...

A continuación móstrase un caso práctico para a reflexión acerca da importancia e do impacto que na disposición e nas oportunidades cara ao emprego pode supor o emprego de termos exclusivos (sexistas) ou inclusivos (non sexistas).

Imaxinemos que á oficina central da sede Equal Compostela Social chegan os seguintes anuncios ou ben, imaxinemos o caso de que chegan ou son comunicadas telefonicamente as ofertas e o persoal encargado da súa difusión entre as persoas usuarias do proxecto elabora os seguintes anuncios.

Cal de eles vos parece que pode invitar tanto a mulleres coma a homes a participar e a contactar coa empresa?





Ofertas de emprego recibidas na sede Equal Compostela

Anuncio 1

Empresa galega do sector da MADEIRA
precisa incorporar

OPERARIOS DE CADEA DE PRODUCCIÓN, CARRETILLEIROS e MAQUINISTAS

Interesados contactar con...

Anuncio 2

Empresa galega do sector da MADEIRA
precisa incorporar

MULLERES E HOMES
para cadea de produción e manexo de carretillas e máquinas

Persoas interesadas contactar con...

Anuncio 3

Empresa galega do sector da MADEIRA
precisa incorporar persoal para

CADEA DE PRODUCCIÓN,
MANEXO DE CARRETILLAS E MÁQUINAS

Persoas interesadas contactar con....

Preguntas para a reflexión e análise dos tres tipos de anuncio:

- Cal pode motivar máis as mulleres e cal aos homes en situación de desemprego?
- O emprego dunha linguaxe inclusiva ou exclusiva pode influír nas oportunidades reais de contactar coa empresa?
- Animan os tres anuncios por igual as mulleres e os homes?
- Cales son as diferenzas que presentan os anuncios?
- Que factores e motivos poden influír na decisión de contactar coa empresa por parte das mulleres e dos homes?
- Son os mesmos factores e motivos?
- Cal é o sexo subrepresentado neste sector da madeira? E na zona do proxecto Equal?
- Con cal dos tres carteis te quedarías?

Obviamente a mellor das opcións e a que se corresponde co anuncio 2.

Pasamos a explicar o porqué.

Anuncio 1. Está enunciado en masculino, “operarios”, e pode desanimar a presentarse as mulleres, que non se ven incluídas dado que é unha linguaxe excluín-te. Por outra parte, tamén poden actuar os estereotipos que se teñan sobre o sector, altamente masculinizado.

Anuncio 2. Está enunciado en masculino e feminino, “mulleres e homes”, e pode motivar máis a presentarse ás mulleres, que se ven incluídas dada a linguaxe non sexista e incluínte que se emprega e pódese entender ademais como unha actitude favorable á igualdade e á incorporación das mulleres nun sector altamente masculinizado.

Anuncio 3. Está enunciado dun xeito neutro, “persoal”, e polo tanto, poderíamos dicir, non sexista, nin excluín-te. Pero, dado o sector, altamente masculinizado, é conveniente facer fincapé mediante a linguaxe que as candidaturas de mulleres serán ben recibidas, ou mesmo mencionalo explicitamente como xa se vén facendo dende hai anos en determinados países da UE.



3

GLOSARIO BÁSICO DE TERMOS



Sexo: características biolóxicas de femias e machos (órganos sexuais, aparato reprodutor, cromosomas, hormonas, etc.) que poden ser semellantes ou diferentes.

Xénero: características e diferenzas sociais entre mulleres e homes. A definición cultural da conduta que se considera axeitada a cada a sexo nunha sociedade e momento histórico determinado, asignando culturalmente un rol ou papel social e unha serie de comportamentos, actitudes, modos de andar, vestirse, cores, traballos, empregos, espazos, etc. en función do sexo que se lle recoñece á persoa.

Rol de xénero: función ou papel maioritario asignado a unha persoa. Describe a posición da persoa na estrutura social, en base á que se lle asignarán unhas obrigas e dereitos interiorizados e asumidos como as “naturais” para o seu sexo.

Datos desagregados por sexo: recollida e desagregación de datos e de información estatística por sexo. Son necesarios para unha análise comparativa e cualitativa.

Discriminación indirecta: aquela que, aínda sen ter unha clara intención de discriminar (porque está legalmente prohibido) ao non ter en conta as circunstancias específicas nas que concorren mulleres e homes, prexudica a un destes grupos, xeralmente, ás mulleres. Dáse coa adopción de criterios, requirimentos, medidas, normas e intervencións aparentemente neutras, pero que resultan desfavorables maioritariamente para un grupo.

Feminización da pobreza: este concepto fai referencia ao proceso de empobrecemento das mulleres como grupo humano ao perpetuar, senón aumentar, niveis de empobrecemento extremo cada vez máis dramáticos en todo o planeta, incluso nas nosas sociedades occidentais desenvolvidas. É consecuencia directa das discriminacións de xénero e dos mecanismos económicos, políticos e sociais desencadeados polas prácticas do neocapitalismo, especialmente pola globalización económica e os axustes estruturais que supón nalgúns países a perda de calidade de vida das mulleres. En calquera caso, as mulleres son o grupo máis danado dada a súa pobreza, relativa e absoluta, en calquera localidade, comarca ou país.



Igualdade: dereito fundamental polo cal todas as persoas, mulleres e homes, de todas as idades, etnias, orientacións sexuais, con ou sen discapacidade, etc., son iguais (que non idénticas) ante a lei e, polo tanto, merecen o mesmo trato pero recoñecéndolles as súas diferenzas. A igualdade admite as diferenzas pero non as desigualdades.

Igualdade formal: igualdade de dereito. Supón a equiparación dos dereitos entre mulleres e homes ante o ordenamento xurídico.

Igualdade real: situación real da igualdade entre mulleres e homes, que mostra como, a pesar de existir unha igualdade formal ou legislativa e constitucional, aínda se dan desigualdades acotío que afectan e limitan as posibilidades reais de desenvolvemento de mulleres e homes.

Igualdade de oportunidades: medidas destinadas a tratar dun xeito máis favorable a un colectivo de persoas en que recaen grandes desigualdades, para que así poidan ter na práctica real as mesmas ou maiores oportunidades. Busca corrixir as desigualdades; non consiste en tratar igual, senón dun xeito diferente favorecendo ao colectivo desfavorecido.

Paridade: supón o recoñecemento das diferenzas, similitudes e especificidades entre persoas. No caso das mulleres expresa a reivindicación de igual acceso aos bens, recursos, servizos e riquezas da sociedade. Dende un punto de vista ético establece a equivalencia entre mulleres e homes, o que devén en relacións simétricas de poder, onde os intereses, necesidades e desexos dunhas e doutros contén co mesmo valor.

Perspectiva de xénero: modelo científico de interpretación e análise da realidade que ten como eixo as relacións sociais que establecen mulleres e homes. Estuda as desiguais condicións, índices de participación, acceso aos recursos, ao poder de toma de decisións, etc., que se dan entre mulleres e homes. Interpreta e cuestiona as relacións de poder desiguais que existen entre mulleres e homes. Pon en paralelo os dereitos e oportunidades de ambos e desvela o papel xogado polo rol de xénero como factor explicativo da situación de subordinación e desigualdade na que se atopan a maioría das mulleres. Pon de manifesto que a orixe da desigualdade non responde a situacións naturais ou biolóxicas, senón que é debida a unha construción social e que, polo tanto, se pode modificar.



Acción positiva: medidas conxunturais dirixidas a un grupo determinado que ocupa unha posición de desigualdade fronte a outro coas que se pretende suprimir ou prever unha desigualdade, ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes ou comportamentos existentes. Implica a creación dun marco de actuación que posibilita igualar ou compensar o punto de partida co resto de mulleres e homes. Implica o establecemento de cotas.

Mainstreaming: estratexia organizativa, de planificación e intervención cuxa finalidade é garantir que os intereses e experiencias de mulleres (e homes) sexan considerados dende un plano de igualdade.

A integración sistemática das situacións, prioridades e necesidades de mulleres e homes respectivamente en todas as políticas e actividades con vistas a promover a igualdade entre mulleres e homes e a mobilizar todas as políticas e as medidas xerais co propósito específico de acadar a igualdade tendo en conta, de xeito activo e aberto, durante a fase de planificación, os seus efectos sobre as situacións respectivas de mulleres e homes durante a execución, o asesoramento, o control e a avaliación (COM (96) 67, do 21 de febreiro).

Indicadores de xénero: ferramenta que serve para medir os feitos observables dando conta da situación e posición de mulleres e homes.

Linguaxe non sexista: proposta gramatical que procura o emprego de termos lingüísticos e expresións que visibilicen a mulleres e homes e non sexan excluíntes.



BIBLIOGRAFÍA



ALONSO CUERVO, I.; E. GÓMEZ SÁNCHEZ-ALBORNOZ (2003): *Acompañar procesos de diversificación profesional: guía didáctica para profesionales de la orientación*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

ALONSO CUERVO, I.; E. GÓMEZ SÁNCHEZ-ALBORNOZ (2005): *Protocolo para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en actuaciones del Fondo Social Europeo (FSE)*. Madrid: Comunidad de Madrid.

CARRASCO, C.; M. MAYORDOMO (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género". Política e Sociedade. Barcelona: Universidad de Barcelona.

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA - JUNTA DE ANDALUCÍA (2004): *Pioneros 106: informe de resultados y buenas prácticas*. Sevilla: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

DÁVILA, M. (2003): *Presupuestos públicos con perspectiva de género*. Sevilla: Unidad de Igualdad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer.

EMAKUNDE (1997): *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.

GÓMEZ SÁNCHEZ-ALBORNOZ, E. (2005): *Guía para la aplicación práctica del mainstreaming de género en las administraciones públicas locales: el nuevo papel de la Concejalía de la Mujer*. Madrid: Federación de Municipios de la Comunidad de Madrid.

GÓMEZ SÁNCHEZ-ALBORNOZ, E. (2003): *Manual para trabajar la discapacidad desde un enfoque de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

JATO SEIJAS, E.; M. J. MÉNDEZ LOIS; L. IGLESIAS DA CUNHA [coord.] (2006): *Xénero e igualdade de oportunidades materiais para a formación*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.

JATO SEIJAS, E.; M. J. MÉNDEZ LOIS [coords.] (2007): *Elixir o futuro sen prexuízos. Caderno*



didáctico. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia,.

LIKADI [ed.] (2001): *Mainstreaming o enfoque integrado de género: Manual de aplicación en proyectos de empleo*. Madrid: LIKADI.

MOSER, C. (1991): *Las mujeres en la planificación del desarrollo: necesidades prácticas y estratégicas de género*. Bilbao: ed. Hegoa.

MOSER, C. (1993): *Gender planning and development. Theory, practice & training*. New York: Routledge.

RAMOS MESA, M. (2004): *Manual de inclusión de la perspectiva de género en proyectos agrarios*. Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz.

NAVARRO OLIVÁN, N. (2003?): "Cambiar el chip: revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género". *Género en la cooperación al desarrollo: una mirada a la desigualdad*. Madrid: ed. ACSUR-Las Segovias / Junta de Comunidade de Castilla-La Mancha.

NIRENBERG O.; J. BRAWERMAN,; V. RUÍZ (2003): *Programación y evaluación de proyectos sociales: aportes para la racionalidad*. Buenos Aires: Paidós.

PARPART, J.; P. CONNELLY; E. BARRITEAU (2000): *Theoretical perspectives on gender and development*. Canadá: IDRC.

PIÑEIRO LÓPEZ, R. (2006): *Estudo e análise da organización comunitaria no espazo rural*. Santiago de Compostela: Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

PNUD / GTZ / FISDL (2006): *Desarrollo local con equidad de género: reflexiones*. San Salvador: PNUD

ROSSILLI, M. [coord.] (2001): *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.

SAU, V. (2008): *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria.



SERVIZO GALEGO DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE DO HOME E DA MULLER (2006): *A situación das mulleres autónomas en Galicia*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.

XUNTA DE GALICIA. VICEPRESIDENCIA DA IGUALDADE E DO BENESTAR. SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE. PROXECTO DIANA. AD: Nordesía (2006): *Guía para a conciliación de tempos*. Santiago: Xunta de Galicia.

XUNTA DE GALICIA. CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E FACENDA. INSTITUTO GALEGO DE ESTATÍSTICA (2006): *Conta satélite de produción doméstica. Ano 2003*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.

VVAA (1999): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodoloxía y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid: Instituto de la Mujer.

VVAA (1998): *Diez palabras clave sobre mujer*. Pamplona: editorial Verbo Divino.

SITIOS E MATERIAIS NA WEB

■ Páxinas dos socios da AD:

www.concellodeames.org. Concello de Ames.

www.boqueixon.es. Concello de Boqueixón.

www.concellodebrion.org. Concello de Brión.

www.santiagodecompostela.org. // www.maiscompostela.org

Concello de Santiago de Compostela. Concellaría de Promoción Económica e Emprego.

www.valdodubra.es. Concello de Val do Dubra

www.concellodevedra.com. Concello de Vedra.

www.concellodeteo.com. Concello de Teo.

<http://traballo.xunta.es>. Xunta de Galicia. Concellería de Traballo.

www.comarcasdegalicia.com. Fundación para o desenvolvemento comarcal de Galicia

www.camaracompostela.com. Cámara oficial de Comercio, Industria y Navegación de Santiago.

www.uniemprende.com. Universidade de Santiago de Compostela. Uniemprende.

www.obrasocialcaixagalicia.org. Obra social Caixa Galicia.

www.cogami.es. Cogami.

www.plataformapoloemprego.org. Asociación Plataforma polo Emprego.

■ CIDA (Agencia Canadiense de desarrollo Internacional) (1996): Guide to Gender Sensitive Indicators. Ottawa. <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>

■ Experiencias, estudos y materiais sobre Igualdad de oportunidades y mercado laboral. www.equalitaca.org

■ Federación Asturiana de Concejos: La Igualdad crea empleo. <http://www.facc.info/PROGRAMAS/EQUAL2.htm>

■ Fundación Mujeres, Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo. Argumentario para facilitar la contratación de mulleres. <http://www.garapen.net>



- Instituto municipal de empleo y de fomento empresarial de Zaragoza. Unidad de la Mujer. http://www.zaraempleo.org/formac/casa_mujer.html
- Instrumentos y herramientas sobre igualdad de oportunidades www.e-igualdad.org
- Programa de apoyo empresarial a mujeres. www.e-empresarias.net
- Secretaria de la mujer de CC.OO. www.ccoo.es/sindicato/mujer
- Turner, Miguel y Fuentes, Lucía. El Metaplan, metodología eficiente y eficaz para lograr objetivos con participación grupal. <http://www.cgr.cr/ifs/files/public/documentos/capacitación>
- Unidad de Género de la Comunidad de Cantabria: Guía de desarrollo de acciones positivas en las empresas de Cantabria. <http://www.empleacantabria.com/Empleo/unidadigualdad/documentos%20actualizar/ldem.pdf>



ANEXO DE FERRAMENTAS

CUESTIONARIO DE RECOLLIDA DE DATOS QUE INCLÚE A VARIABLE SEXO:

FERRAMENTA DE IDENTIFICACIÓN DE ACCESO E CONTROL DOS RECURSOS NECESARIOS PARA...

[illegible]

FERRAMENTA DE RECOLLIDA DE EXPERIENCIAS INFORMAIS DAS MULLERES PARA DESEÑAR O SEU ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL

Experiencias: tarefas na casa	Experiencias: tarefas con persoas	Experiencias: tarefas agrícolas gandeiras	Experiencias: tarefas en negocios familiares

ANEXO DE FERRAMENTAS



FERRAMENTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES BÁSICAS E INTERESES ESTRATÉXICOS DE MULLERES E HOMES DENDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO

	MULLERES		HOMES	
Actividade do proxecto	Necesidades prácticas ou básicas que cobre	Necesidades ou intereses estratéxicos que facilita	Necesidades prácticas ou básicas que cobre	Necesidades ou intereses estratéxicos que facilita
	A necesidade básica que cobre é...	Transfórmase en estratéxica se...	A necesidade básica que cobre é...	Transfórmase en estratéxica se...





[121]



ANEXO DE FERRAMENTAS

FERRAMENTA DE SISTEMATIZACIÓN DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN DE PARTICIPANTES DO PROXECTO

[illegible]

FERRAMENTA PARA AVALIAR O PESO DOS FACTORES INTERNOS E EXTERNOS NO
ÁMBITO DO DESENVOLVEMENTO LOCAL

Interno ou externo	Identificar e describir o tipo de factor	Favorecedor, si porque	Obstaculizador, si porque	É posible reconvertelo, aproveitalo a curto prazo
				Si: Non:
				Si: Non:
				Si: Non:
				Si: Non:
				Si: Non:
				Si: Non:



MATRIZ DE ANÁLISE DAFO

DEBILIDADES (internas)	FORTALEZAS (internas)	AMEAZAS (externas)	OPORTUNIDADES (externas)



FERRAMENTA QUE AXUDA A VERIFICAR A INCLUSIÓN DA ANÁLISE DE XÉNERO NA METODOLOXÍA E AS FERRAMENTAS QUE SE EMPREGUAN NUN PROXECTO OU PROGRAMA:

Verificación da inclusión da perspectiva de xénero na metodoloxía	Si	Non
Emprégase a mesma metodoloxía con todo o grupo de persoas beneficiarias		
Realízanse actividades mixtas con mulleres e homes		
Realízanse actividades separadas		
Contémplase a necesidade de adaptar as metodoloxías ás características das persoas beneficiarias e ás súas particularidades, tendo en conta en concreto nomeadamente o rol tradicional de xénero e as relacións de xénero que establecen mulleres e homes		
Empréganse métodos/ferramentas que garantan que a opinión, dúbidas, necesidades, etc. das mulleres é tida en conta		
Contémplase a variable sexo na metodoloxía/ferramenta de planificación, seguimento ou avaliación		
Introdúcense cuestións de xénero na metodoloxía/ferramenta de planificación, seguimento ou avaliación		
...		



FERRAMENTA PARA A IDENTIFICACIÓN DE APRENDIZAXES/HABILIDADES
TRANSFERIBLES AO MUNDO DO EMPREGO POR CONTA PROPIA OU ALLEA

Tarefa/actividades	Aprendizaxe habilidades	Sector, profesión	Prezo, salario no mercado	Hai oportunidades laborais na zona?



FERRAMENTAS PARA COMPROBAR SE SE INCLÚEN ACCIÓNS POSITIVAS, MEDIDAS DE IGUALDADE E CONCILIACIÓN NAS ACCIÓNS E CICLO DE VIDA DO PROXECTO

Accións positivas no proxecto	SI	NON
Establécese e difúndese a priorización da participación e a reserva de prazas do sexo subrepresentado en torno a un 60-40%		
Establécese e difúndese a priorización da participación e a reserva de prazas dentro do sexo subrepresentado a grupos de maior vulnerabilidade (víctimas de violencia de xénero, inmigrantes, cabezas de familia monoparental...)		
Conséguese compromisos de contratación do sexo subrepresentado con empresas da comarca		
En caso de concorrencia de igual puntuación, circunstancias etc., establécese optar polo sexo subrepresentado		
Outras, sinalar...		

ANEXO DE FERRAMENTAS



Medidas de igualdade no proxecto	SI	NON
Faise un diagnóstico da comarca en clave de xénero		
Inclúese a formación do persoal técnico do proxecto en materia de igualdade e xénero		
Fórmase en igualdade ao persoal docente que imparte os talleres de capacitación e formación		
Inclúese a sensibilización en igualdade da poboación da comarca		
Inclúese a sensibilización en igualdade dos axentes clave da comarca		
Elabóranse materiais específicos sobre igualdade e xénero		
Empréganse materiais específicos sobre igualdade e xénero		
Empréganse ferramentas prácticas sensibles ao xénero		
Manéxanse e móstranse todos os datos desagregados por sexo		
Deséñanse/empréganse indicadores de xénero		
Verifícase a inclusión transversal da igualdade no proxecto		
Preséntanse informes que dean conta do avance da igualdade na comarca		
Cando sexa pertinente, na contratación ou subcontratación de servizos e produtos, esíxese a inclusión da igualdade		
Outras, sinalar...		



Medidas de conciliación no proxecto	SI	NON
Realízanse campañas de sensibilización e concienciación da poboación, e de axentes clave da comarca		
Foméntase a creación de empresas que atendan as necesidades de conciliación da comarca (ocio e lecer, garderías, centros de día, servizos a domicilio de coidado, cangurros, ludotecas, etc.)		
Hai cheques gardería, de atención á dependencia, ou comedor para as persoas participantes nas accións do proxecto con necesidades de conciliación		
Tense en conta a compatibilización dos horarios das persoas beneficiarias do proxecto cos horarios das accións do proxecto		
Foméntase a creación de bancos do tempo na comarca		
Outras, sinalar...		



FERRAMENTA PARA A VALORACIÓN DA IGUALDADE DA PROPIA AD

Medidas de igualdade na organización impulsora do proxecto	SI	NON
Hai un diagnóstico de igualdade da propia organización (AD) que deixa ver o posicionamento, recursos, etc., da organización cara á igualdade		
Cóntase con medidas e servizos de apoio a conciliación		
Hai medidas encamiñadas a fomentar a paternidade responsable, o coidado das persoas e a corresponsabilidade entre os homes da AD		
Deséñase un plan de igualdade para a propia organización (AD)		
Lévase a cabo un proceso de cambio organizacional pro-equidade		
Reestrutúrase a organización de tal xeito que se garanta a existencia dunha área, departamento, unidade, etc., de igualdade		
Identifícase ou noméase unha persoa responsable da igualdade		
A política de contratación, os salarios e os sistemas de promoción interna teñen en conta a igualdade		
Cóntase cun código ético de prevención do acoso laboral por razón de sexo ou acoso moral por xénero		
Favorécese a creación de espazos e/ou seminarios de intercambio de experiencias en materia de igualdade		
Recompílanse e divúlganse boas prácticas en materia de igualdade na comarca		
Establécense medidas de igualdade na contratación e subcontratación externa de accións do proxecto, valórase o posicionamento das empresas cara á igualdade		
Emprégase unha linguaxe non sexista e non excluínte, tanto visual coma escrita en todas as publicacións, carteis...		



FERRAMENTA PARA AVALIAR O POSICIONAMENTO INICIAL DAS PRINCIPAIS EMPRESAS DA COMARCA CARA Á IGUALDADE

Datos da empresa e sector	Valoración		
	Si	Non	Descoñece
É colaboradora do proxecto Equal			
Non é colaboradora pero coñece o proxecto, ten asistido a algunha xornada de sensibilización Equal...			
A dirección/xerencia mostra interese na integración de colectivos en desvantaxe social e na responsabilidade social corporativa			
Conta ou está proxectando facer infraestruturas (WC, vestiarios) para mulleres ou adaptar os xa existentes			
As súas infraestruturas xa son accesibles ou está proxectando facer ramplas, WC, vestiarios adaptados ás persoas con discapacidade ou dificultades de mobilidade			
Ten un cadro de persoal máis ou menos diversificada de mulleres e homes en todas as categorías profesionais			
Ten medidas e servizos de apoio á conciliación			
Ten un plan de igualdade e/ou de conciliación posto en marcha (ou intención de facelo)			
Conta ou ten solicitado a marca galega de igualdade			
Sinalar outras informacións de interese...			



FERRAMENTA PARA A PLANIFICACIÓN DE CALENDARIOS DENDE UNHA ANÁLISE DE XÉNERO E TENDO EN CONTA A VARIABLE SEXO

Momento	Actividade escolar	M	H	Actividade agrícola	M	H	Actividade gandeira	M	H	Actividade marítima/ outras	M	H
Xaneiro 1º1/2												
Xaneiro 2º1/2												
Febreiro 1º1/2												
Febreiro 2º1/2												
Marzo 1º1/2												
Marzo 2º1/2												
Abril 1º1/2												
Abril 2º1/2												
Maio 1º1/2												
Maio 2º1/2												
Xuño 1º1/2												
Xuño 2º1/2												
Xullo 1º1/2												
Xullo 2º1/2												
Agosto 1º1/2												
Agosto 2º1/2												
Setembro 1º1/2												
Setembro 2º1/2												
Outubro 1º1/2												
Outubro 2º1/2												
Novembro 1º1/2												
Novembro 2º1/2												
Decembro 1º1/2												
Decembro 2º1/2												



ANEXO DE FERRAMENTAS



[133]

FERRAMENTA PARA GUIAR UNHA AVALIACIÓN PREVIA, DE SEGUIMENTO E/OU FINAL, TENDO EN CONTA A ANÁLISE DE XÉNERO

Avaliación	SI	Non
Cóntase/contouse con datos desagregados por sexo da poboación e dos grupos nos que se organiza		
Faise/fíxose unha análise sobre os patróns de comportamento de xénero e as consecuencias das relacións de xénero na comarca		
Introdúcense e sinalan obxectivos e medidas de igualdade		
Avalíase/avalíouse o acceso e control sobre os recursos por parte das mulleres e homes		
☐ proxecto diríxese/dirixiuse só a mulleres		
☐ proxecto diríxese/dirixiuse só a homes		
☐ proxecto diríxese/dirixiuse a ambos		
Illáronse e identificaron separadamente diferentes grupos de mulleres e de homes (maiores, inmigrantes, cabeza de familia monoparental, paro longa duración...)		
Illáronse e identificáronse separadamente necesidades e intereses de mulleres e homes		
Identificáronse posibles obstáculos de xénero para o logro dos obxectivos propostos		
Prevíronse posibles efectos negativos das relacións de xénero tradicionais na marcha do proxecto		
Acordáronse medidas ou servizos de apoio á conciliación		
Establecéronse metodoloxías comúns e específicas para mulleres e homes		
Identificáronse posibles axentes locais implicados		
Tense/Tívoise en conta o calendario escolar ou agrícola na temporalización das actuacións dos proxectos		
Fixáronse indicadores de xénero		
Empregouse unha linguaxe non sexista e incluínte en toda a produción documental do proxecto		



