

CASO PRÁCTICO 1. FONDOS FSE

¿Cómo introducir la perspectiva de género en la siguiente intervención del Fondo Social Europeo?

Eje 1. Tema Prioritario 68 del Fondo Social Europeo.

La Dirección General de Empresas e Investigación va a desarrollar unos cursos de formación para la promoción del espíritu emprendedor y la creación de empresas.

Estos cursos se dividirán en dos módulos, el primero de ellos irá dirigido a aquellas personas interesadas en iniciar una actividad empresarial, y el segundo de ellos se centrará en el apoyo que un promotor o promotora de una iniciativa empresarial pueda necesitar tras el inicio de sus actividades.

Previo al desarrollo del proyecto, ¿qué medidas pueden llevarse a cabo desde la Dirección General de Empresas e Investigación para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto? (tanto en la propia estructura de la Dirección General como en los pasos previos a la preparación del curso).

- **Compromiso político:**

Es necesario un compromiso político explícito con la promoción de la igualdad en el empleo y que así figure entre los objetivos del proyecto o de la actuación concreta. En un caso como éste, dicho compromiso debería adquirirse por parte de la Dirección General, y elevarse, en la medida de lo posible, al nivel de la Consejería de la que depende la misma.

La incorporación de la perspectiva de género en un proyecto de este tipo, que viene desarrollándose en muchos casos de manera periódica y con cierta inercia, implica, como al final de la ficha se menciona, un replanteamiento del mismo, a partir de una evaluación de su desarrollo, que puede elevarse desde el equipo técnico a las personas responsables del ámbito político para que asuman una reorientación del proyecto con perspectiva de género.

- **Recursos económicos:**

La materialización más concreta del compromiso político es el diseño e implementación de unos presupuestos con perspectiva de género. Ello implica un análisis del posible impacto de género de la actuación y la reorganización presupuestaria en términos de las necesidades que se ha de atender para posibilitar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para participar en el proyecto fundamentalmente.

Así, el presupuesto del proyecto podría tener una partida específica para permitir la conciliación de la vida familiar y/o personal y la participación en el desarrollo del proyecto, u otras partidas (derivadas del análisis de impacto) que garanticen la promoción de la igualdad de oportunidades, de manera que se

garanticen unos recursos necesarios para la ejecución de los objetivos y prioridades en materia de igualdad en la actuación concreta. Todos los gastos realizados a cuenta de este objetivo deberán consignarse en esta partida concreta del presupuesto, facilitando así el seguimiento y fiscalización del objetivo.

La realización de una evaluación ex ante del impacto de género consistirá en un análisis del impacto que las medidas que pretendemos poner en marcha tendrán sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se podrán seguir los siguientes pasos:

- Identificación de la intervención y del marco legal que la sustenta.
- Diagnóstico de género
- Previsión de posibles efectos sobre la igualdad
- Y por último, la valoración de impacto.

El resultado de esta evaluación permitirá prever los efectos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tendrá el desarrollo de la actuación y corregir posibles efectos negativos.

- **Recursos humanos:**

Según la capacidad del ente organizador se podrá constituir una comisión paritaria cuyos integrantes tengan una formación en materia de género, o en caso de que esto no sea posible se podrá contar con la participación de una persona con formación específica en género. En cualquiera de los dos casos se trata de que la Comisión o la persona designada garanticen la efectiva incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del proyecto. Otra posibilidad es contar con la participación y apoyo del Organismo de Igualdad.

- **Medidas Organizativas:**

En los territorios donde se hayan establecido Comisiones Interconsejerías o Comisiones de Igualdad, que desarrollen su trabajo coordinando la implementación del principio de transversalidad de género en las distintas actuaciones llevadas a cabo por los organismos competentes, se podrá contar con su participación, apoyo y asesoramiento durante todo el proceso.

Una vez organizados los recursos con lo que contamos, ¿qué datos pueden ser significativos para el diseño del programa, horario, público objetivo, duración, localización, etc.?

Se acudirán a fuentes estadísticas nacional o regionales para obtener datos desagregados por sexo sobre la población y el contexto socio-cultural. Será necesario conocer datos de empleo, desempleo, autoempleo, empleo por cuenta ajena, etc.

- Principales sectores de actividad del autoempleo: análisis específico de la situación según sexos

en los distintos sectores de actividad.

- Tipo de empleo y ocupaciones: Precariedad laboral según sexos, estructura salarial y caracterización de los empleos femeninos.
- Colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo
- Estructura empresarial: crecimiento y mortalidad de las empresas de mujeres, sectores y tamaños de estas empresas.
- Tendencias relevantes en esta materia. Cuál es la evolución en los últimos años en este mercado.

Estos datos estadísticos ofrecerán una fotografía sobre el estado de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo, concretamente en el autoempleo. También podrá obtenerse información para los aspectos más formales del curso, como el horario más conveniente, la duración, la localización etc. según los usos que del tiempo y el espacio hagan las mujeres y hombres.

Además de las fuentes estadísticas habituales, se podrá contar con la participación de las redes y asociaciones de mujeres empresarias u otras organizaciones en el nivel más local para averiguar las necesidades específicas de éstas y diseñar conjuntamente las actuaciones.

Es recomendable que el diagnóstico procedente de fuentes cuantitativas, a veces insuficiente para realizar un diagnóstico suficientemente ajustado a la realidad se pueda completar con otro tipo de información cualitativa como la obtenida mediante encuestas, mesas redondas, entrevistas, grupos de discusión a personas susceptibles de ser beneficiarias de la actuación o a anteriores beneficiarias en el caso de que la actuación tenga una cierta trayectoria. Mediante estas actuaciones se pretende descubrir también los estereotipos y roles que perpetúen las diferencias.

Igualmente, se podrán consultar guías u otro tipo de documentos que puedan aportar información relevante sobre los sesgos de género existentes en la realidad que tratamos de transformar con nuestra actuación.

De la consulta de todas estas fuentes, se puede extraer la siguiente información sobre las barreras y dificultades de las mujeres en el acceso al empleo por cuenta propia: las mujeres no se identifican con el rol de empresarias, faltan modelos de referencia, el pequeño tamaño de las empresas y la carencia de financiación supone una barrera al acceso, existe una alta concentración sectorial, las mujeres que desarrollan proyectos empresariales presentan dificultades en la gestión del tiempo, déficit en formación empresarial, menor acceso a la Sociedad de la Información y una escasa participación en redes y órganos de toma de decisiones.

Objetivos específicos en la materia:

Antes de comenzar con el diseño de la actuación es interesante y necesario conocer los objetivos o estrategias en materia de igualdad que existen en autoempleo en la normativa comunitaria, nacional o regional, así como en los distintos planes estratégicos en materia de igualdad. También debería consultarse el Programa Operativo en el que se desarrolla la actuación para conocer los objetivos

recogidos en la materia o las metas que se pretenden alcanzar durante el periodo de programación. A modo de ejemplo:

- Directiva 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 42 que *"las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo"*.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

"En el Eje 2 de Participación Económica, se recoge el objetivo 3 para promover la iniciativa emprendedora y empoderamiento económico de las mujeres".

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, etc.

Una vez cumplimentadas las etapas anteriores ya estamos en disposición de diseñar la actuación. ¿Qué medidas concretas incluiría para garantizar la perspectiva de género en el planteamiento de las jornadas y en su desarrollo?

Cumplimentadas las anteriores etapas, se podrán diseñar unos cursos donde se incorpore la perspectiva de género tanto en los contenidos como en los aspectos organizativos:

En el contenido del curso:

- Se contará con experiencias y testimonios de mujeres emprendedoras en casos paradigmáticos en los que se quiera reforzar la imagen de la mujer como emprendedora, al objeto de obtener una experiencia ejemplificante.
- Se podrán diseñar módulos específicos cuyo objetivo sea la lucha contra los estereotipos detectados o reforzar la presencia de mujeres en determinadas áreas de competencia.
- Se realizará un módulo o sesión específica sobre las posibilidades de financiación de los proyectos empresariales.
- Se hará referencia a las funciones de redes, asociaciones y órganos de representación de emprendedores. Se ofrecerá a las personas asistentes información sobre dónde acudir y cómo participar en estas redes.

En los aspectos organizativos del curso:

- Se podrán diseñar servicios de guardería para atender a las necesidades de cuidados de menores para aquellas mujeres (principales cuidadoras de dependientes) que quieran acudir al

curso, o proporcionar ayudas tipo cheque-servicio para beneficiarse de otros servicios existentes para el cuidado de personas dependientes.

- El horario tendrá en cuenta las costumbres horarias de mujeres y hombres, de manera que sea accesible el horario o priorice la presencia de alguno de los grupos según en qué sesiones.
- Se podrán acordar ayudas para el transporte a las personas interesadas en asistir.
- Las personas encargadas de la formación tendrán experiencia y conocimientos en temas de género.

Evaluación y seguimiento del curso:

- Asimismo, se deberán definir indicadores que permitan posteriormente evaluar los resultados de la actuación (por ejemplo: número de personas asistentes desagregado por sexo; número de empresas creadas tras la realización del curso, etc.)

Y en la difusión y publicidad de las jornadas ¿qué se tendría en cuenta?

En la difusión de las actividades se deberá prestar especial atención para evitar el uso del lenguaje sexista y no caer en las imágenes estereotípicas del empresariado.

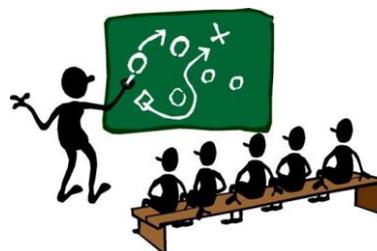
Como se señalaba, se deberá vigilar el uso del lenguaje, tanto en los documentos internos como en los externos, para evitar caer en usos sexistas del mismo. Si se realizan notas de prensa o anuncios para publicitar el curso se evitarán las referencias como por ejemplo "curso para empresarios", sustituyéndolas por "empresariado" por ejemplo.

Por otro lado, si se cuentan con imágenes en los carteles o folletos divulgativos, se evitará que sean de este tipo, en el que sólo se refleja la participación de los hombres, ampliando la presentación a imágenes de mujeres, prioritariamente en sectores de actividad en los que están infrarrepresentadas en cargos de responsabilidad:



Cumplidas todas las etapas anteriores...

Ya podemos realizar las jornadas:



Terminado el proceso y cumplimentadas las encuestas de satisfacción, se estará en disposición de realizar la evaluación y posiblemente el rediseño de la actuación.

Una vez finalizada la actuación se podrá realizar una evaluación de la misma, que permita conocer los resultados de las actuaciones diseñadas y en su caso, rediseñar o no.

Es decir, terminado el curso se podrá comprobar si el mismo ha contribuido a los objetivos fijados, para ello se podrán utilizar indicadores que midan y evalúen los efectos de la actuación. Los indicadores como el número de personas asistentes (desagregados por sexo) pueden ofrecer información muy interesante y suelen ser datos de los que disponen los organizadores por la mera inscripción en el curso, o mediante la firma de hojas de asistencia.

Además de los indicadores, las encuestas de satisfacción (que si bien puedan ser anónimas se podrá especificar el sexo de la persona encuestada) proporcionarán información sobre el cumplimiento de los objetivos marcados y satisfacción de las expectativas de las personas asistentes.

NOTA ACLARATORIA:

Es posible que en otras situaciones la secuencia no se suceda de la manera propuesta. Puede ocurrir que un gestor venga desarrollando esta actividad durante varias anualidades continuadas y no tenga constancia de anteriores análisis o diagnósticos de género. En este caso, podrá comenzar a aplicar la transversalidad de género en la fase de evaluación, analizando los efectos que las ediciones pasadas de los cursos hayan tenido, y rediseñando de nuevo mediante la organización de los recursos disponibles y el diagnóstico actualizado pertinente.

En definitiva, el gestor debe saber identificar la fase en la que se encuentra en el desarrollo de sus actuaciones y comenzar a aplicar la transversalidad a partir del momento en el que reciba el testigo de la actuación. Esto es así porque el proceso es circular y al finalizar la actividad de la que se trate se podrá evaluar y reiniciar la fase primera de organización de recursos y actualización de los datos del diagnóstico para comprobar la evolución de los indicadores, etc.