

BUENAS PRÁCTICAS DE CIUDADANÍA ACTIVA DE LAS MUJERES

Red URB-AL Nº 12
Promoción de las mujeres en las
Instancias de decisión locales

Barcelona, abril 2006



Coordinación:
**Diputació
Barcelona**
xarxa de municipis



“Buenas prácticas de ciudadanía activa de las mujeres”

© URB-AL Red Nº 12 Mujer Ciudad

Informe elaborado por: **Lázaro González García y Rosa Rivera Perea**,
técnicos de Eductrade, S.A.

Supervisado por: **Neus Gómez Mataran**, Coordinadora de la Red Mujer-Ciudad

Este documento se ha realizado con asistencia financiera de la Comunidad Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la Diputación de Barcelona y, por tanto, no representa en ningún caso el punto de vista de la Comisión Europea.

SUMARIO

PRESENTACIÓN

1. BUENAS PRÁCTICAS “MUJER-CIUDAD”

- 1.1. Criterios generales para la selección y análisis de las Buenas Prácticas**
- 1.2. Criterios específicos relativos a campos de experiencia**
- 1.3. Metodología de recogida y análisis de experiencias**

2. INVENTARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

- 2.1. Sobre la participación en la actividad económica y el empleo de las mujeres**
- 2.2. Sobre formación y capacitación política de mujeres**
- 2.3. Sobre desarrollo de estrategias e instrumentos de promoción del liderazgo de las mujeres**
- 2.4. Sobre compatibilidad de espacios y tiempo de vida**
- 2.5. Sobre prevención de la violencia de género y asistencia a las víctimas**
- 2.6. Sobre presupuesto participativo y ciudadanía activa de las mujeres**
- 2.7. Sobre salud sexual y reproductiva**
- 2.8. Sobre políticas de igualdad y transversalidad**

3.- CONCLUSIONES

- 3.1. Criterios de intervención para solucionar los problemas**
- 3.2. Aspectos innovadores**
- 3.3. Debilidades principales**
- 3.4. Transferibilidad**

4. ESTRATEGIAS POSIBLES CARA A LA SOSTENIBILIDAD DE ALGUNAS PRÁCTICAS Y APOYO DENTRO DE LA RED

- 4.1. **En las prácticas sobre participación en la vida económica y la promoción del empleo**
- 4.2. **En las prácticas sobre formación y capacitación política**

ANEXOS:

1. **Cuestionario enviado a las entidades socias**
2. **Bibliografía empleada**
3. **Sitios web de promoción de Buenas Prácticas presentadas**

PRESENTACIÓN

La Red Nº 12 Mujer-Ciudad se planteó desde el principio la elaboración de un Catálogo de Buenas Prácticas que tuviera como objetivo recoger y divulgar las experiencias innovadoras y los vínculos establecidos entre entidades locales latinoamericanas y europeas en el marco del Programa. Estas Buenas Prácticas debían proponer modelos y ejemplos sobre la promoción de las mujeres a la toma de decisiones en las ciudades.

La tarea de poner en marcha experiencias comunes y comunicarlas se ha tomado con entusiasmo por las entidades socias de la Red. Se han elaborado 55 proyectos comunes. De éstos, 17 han sido aprobados por la Comisión Europea y en ellos están comprometidos 134 entidades socias, el 38,3% del total.

Este documento se centra en las Buenas Prácticas que han sido promovidas por las entidades socias de la Red y, fundamentalmente, las que tienen su origen en proyectos comunes. La mayoría de las experiencias son recientes, especialmente las que nacen de proyectos comunes. (Los más antiguos son aprobados en 2003. Los últimos en 2005). Bastantes de ellos están en fase de ejecución, y no cuentan aún con una evaluación de los resultados finales y del impacto. Esta circunstancia impide hacer una valoración definitiva de cada práctica y aplicar unos criterios rigurosos de selección de las mismas. Pero tiene la ventaja de ofrecer un cuadro bastante completo de los esfuerzos de innovación y trabajo en red que ha generado el Programa URB-AL, cuando está finalizando. Permite también una primera aproximación a los que han sido los principales campos de interés de los socios de la Red Nº 12 Mujer-Ciudad: el fomento de la participación de las mujeres en la vida económica local y en el empleo, su formación política, su participación en el poder político local, la prevención de violencia de género, el empoderamiento de mujeres pertenecientes a minorías o a grupos sometidos a explotación, las políticas de transversalidad.

,Este inventario no puede incluir, naturalmente, las experiencias que apenas están comenzando, las de los proyectos de 2005 y los que han sido aprobados a principios de 2006. Por ello, es obligado decir también que la relación de prácticas que en él se presentan refleja sólo parte del esfuerzo de colaboración e intercambio entre las entidades socias de la Red.

No están en él, por tanto, todas las experiencias nacidas del trabajo de la Red, sino sólo aquellas que los socios han creído que, por su grado de avance, pueden ofrecer aspectos que son en este momento transferibles. La respuesta a la demanda de la coordinación de la Red Nº12 solicitando la presentación de Buenas Prácticas ha sido, en todo caso, bastante satisfactoria.

Una tarea, que quedaría por hacer para completar y enriquecer este catálogo de Buenas Prácticas, es hacer, dentro de dos o tres años, una nueva recopilación,

selección y valoración de las experiencias promovidas por la Red N° 12 Mujer-Ciudad. Sin duda el elenco será mucho más rico, la perspectiva de análisis de los proyectos más amplia y las lecciones aprendidas más abundantes. Pero esta tarea queda como un posible reto para quienes continúen trabajando en torno a la Red dentro de unos años.

1. BUENAS PRÁCTICAS “MUJER-CIUDAD”

1.1. Criterios generales para la selección y análisis de las Buenas Prácticas

Una Buena Práctica promovida por una institución local se puede definir como un sistema de actividades, conectadas entre sí, que han sido realizadas por distintos actores sociales y han estado lideradas o apoyadas por los poderes locales. Como cualquier otra práctica institucional, se hace sostenible cuando los actores que han intervenido en su realización comparten significados, intereses, acciones y creencias.

Las Buenas Prácticas promovidas por una institución pública son un proyecto político o un elemento de la política, que pretende mejorar algunos indicadores clave que se consideran prioritarios en un campo concreto de la acción de gobierno. En el **campo de las políticas públicas de género**, las buenas prácticas pretenden erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres, por caminos innovadores, haciendo visibles los problemas ocultos, incorporando a la agenda pública el problema de género y movilizándolo en las políticas de todas las áreas de gobierno con este fin.

Una **Buena Práctica ofrece un ejemplo de buen hacer** y muestra el camino a quienes desean emprender acciones en un campo concreto. Este buen hacer se suele caracterizar por:

- ✓ Una buena identificación de las causas de los problemas y barreras que impiden avanzar para superarlos.
- ✓ Una adecuada planificación de las acciones para resolver los problemas desde una perspectiva innovadora.
- ✓ Una ejecución de las actividades, acorde con la planificación.
- ✓ Un impacto que sea visible, tenga alcance y capacidad de multiplicarse.

El Comité “Mujeres e Igualdad de Género” de las Naciones Unidas utiliza unos **criterios consensuados** en 1999 para reconocer las Buenas Prácticas en este campo¹:

- ✓ **Han de conducir a un cambio visible en la igualdad de género.**
- ✓ **Han de tener un impacto en el contexto político.**
- ✓ **Deben presentar un enfoque innovador y ser replicables.**
- ✓ **Deben ser sostenibles.**

El Comité considera especialmente interesantes, además, aquellas prácticas que son el **resultado de un proceso de participación** entre distintos actores, que tienen una dimensión suficiente, que **afrontan la discriminación y las desigualdades desde una perspectiva global** y que implican un verdadero compromiso de los Gobiernos, a futuro, que para conseguir llevarlo a buen término ponen los recursos necesarios.

Para definir una buena práctica, además de lo dicho, se suelen tener en cuenta tres aspectos importantes: el contexto en que se realiza, la constatación, a través de unos indicadores, de que se han producido realmente mejoras y la capacidad de la experiencia de ser transferida a contextos distintos.

El contexto social, territorial e institucional en el que se realiza la práctica, se define por una serie de vínculos que limitan o dirigen la actividad de los distintos actores que comparten ese contexto. En el contexto son muy importantes los vínculos construidos por la sociedad, establecidos por la cultura, los estereotipos, los intereses, la geografía, el marco legal y económico... Una Buena Práctica es difícil valorarla sin definir el contexto en el que se produce. Las Buenas Prácticas de género están muy marcadas por el contexto social y territorial en el que se realizan, pero también por las características de la institución que las promueve.

Una buena práctica debe conducir a mejoras o cambios visibles, que deben poder medirse, a través de unos indicadores bien definidos.

Los indicadores de la mejora a conseguir son un aspecto imprescindible en la valoración de la buena práctica. Los indicadores clave de género han de ser definidos de antemano, entre aquellos que creemos representan mejor los avances en la igualdad individual, social o política de las mujeres. Estos indicadores han de ser objetivos, consistentes con el contexto y fácilmente medibles. A la vez, tienen un valor ideológico y político porque definen la voluntad y los parámetros políticos de transformación de la realidad. Los indicadores miden el cambio real producido, que se pueda mantener en el espacio y en el tiempo. Este cambio no coincide

¹ <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/guidelines.html>.

necesariamente con el éxito de la experiencia, si las mejoras exitosas a corto plazo no son sostenibles.

La práctica no siempre se puede **transferir**, porque se desarrolla en un contexto concreto, como se acaba de decir. Es transferible aquello que se puede traducir al contexto semántico de quienes van a acoger la práctica. Por ello, para que se pueda transferir una práctica hay que identificar aquellos elementos que significan lo mismo para quienes la han promovido que para quienes la acogen. El proceso de traducción siempre es complejo e implica cooperación e intercambio por ambas partes.

Las buenas prácticas no se pueden reproducir tal cual. Si bien es verdad que ciertos conceptos relativos a la igualdad de género se van globalizando paulatinamente gracias a la labor de traducción de los movimientos feministas, cuando bajamos a las experiencias concretas, relativas, por ejemplo, a la promoción del empleo, a la formación, o a la participación política, pueden tener un significado distinto dependiendo del contexto en el que se han realizado. Para que una experiencia sea transferible, es preciso que quien la ha realizado y quien la quiere reproducir compartan un núcleo semántico común.

Los ejemplos de Buenas Prácticas que presenta este documento han sido promovidas por socios de la Red, que sí comparten los criterios generales anteriores que definen una buena práctica. En todas ellas se hace una referencia breve al contexto en que se están realizando y, al ser el resultado habitual de proyectos comunes entre socios de distintos países, éstos han definido previamente el núcleo semántico común que hace transferible cada experiencia, al menos en los contextos institucionales similares a los suyos.

Sin embargo, sería aventurado concluir que todas las experiencias que se presentan terminarán siendo ejemplos de buen hacer, que impliquen una mejora sostenible de las condiciones actuales de las mujeres cara a compartir el poder local. Esto dependerá de que, en todo el proceso de realización de las prácticas, se cumplan los requisitos políticos, metodológicos... antes indicados. Cuando cada práctica termine y se evalúe, podrá constatarse mejor si estos requisitos se han cumplido.

La pretensión de este catálogo es modesta: Presentar unos ejemplos interesantes de experiencias, que han nacido de la voluntad común de los socios de la Red, que han tenido un plazo muy corto para compartir contextos, significados y objetivos. Los criterios de selección no han podido ser demasiado exigentes, ya que se han aceptado todas aquellas prácticas que los socios de la Red están llevando a cabo, y que, desde su valoración, merecen la pena ser compartidos. Este hecho convierte a las experiencias en instrumentos valiosos para fortalecer la Red, pero no garantiza necesariamente que todas terminarán siendo plenamente sostenibles y ejemplos incuestionables de buen hacer.

1.2. Criterios específicos para analizar las buenas prácticas en campos concretos

Además de tener en cuenta los criterios citados que identifican las Buenas Prácticas de Género, conviene apuntar, asimismo, brevemente, otros criterios específicos propios de cada campo de experiencias, que han de darse también en las que tienen como objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres. Citamos sólo los criterios referidos a aquellos campos de experiencia que se repiten más en este catálogo: la promoción del empleo, la formación y capacitación política, la participación en los órganos de decisión locales.

Las Buenas Prácticas orientadas a la promoción del empleo y la participación en la actividad económica local, deben tener en cuenta, entre otros criterios:

- ✓ Las facilidades y limitaciones generales del contexto productivo y del mercado de trabajo (leyes laborales, facilidad crediticia, demanda laboral, apoyo técnico...).
- ✓ El espacio que ofrece el mercado para los emprendimientos que se hacen.
- ✓ El grado y características de la calificación que las personas tienen en relación con los que exige el empleo o autoempleo que se promueve.
- ✓ La autopercepción de la capacidad profesional de la trabajadora y su proyecto de identidad personal.
- ✓ los proyectos de emprendimiento tienen que cumplir unas premisas de viabilidad y sostenibilidad económica mínima.

Las Buenas Prácticas relacionadas con la Formación y Capacitación política, deben reunir, además de una fuerte motivación de las participantes, los estándares de calidad para que las acciones formativas sean eficaces:

- ✓ Unos objetivos realistas del programa formativo.
- ✓ Una cuidadosa selección de los campos de contenido de la formación, a partir de las principales necesidades y carencias detectadas en las destinatarias.
- ✓ Una metodología, que facilite la motivación, la secuenciación del aprendizaje y la apropiación activa del conocimiento.
- ✓ La utilización de los recursos didácticos que más se adaptan a las características y contexto de cada persona. Entre ellos hoy son imprescindibles, en muchas situaciones, las tecnologías de la información y comunicación.

Las Buenas Prácticas relacionadas con la participación en los órganos de decisión locales implican tener en cuenta y abordar el conjunto de condicionantes que han dificultado tradicionalmente el acceso de las mujeres al poder político, como son:

- ✓ Las limitaciones o las facilidades legales vigentes en torno a la participación de las mujeres como electoras o como candidatas.
- ✓ Las reglas internas, incluidas las no escritas, de los partidos políticos.
- ✓ La imagen que los medios de comunicación transmiten de las candidatas.
- ✓ El grado de organización de las mujeres en el ámbito local.
- ✓ Las facilidades existentes para compatibilizar los espacios y tiempo de vida: trabajo, familia, actividad política.
- ✓ Las potencialidades individuales relacionadas con la autoestima, la formación política, las capacidades de comunicación y de liderazgo.
- ✓ Las condiciones económicas para las campañas de las candidatas.
- ✓ Etc.

Podríamos seguir enumerando criterios para otros campos de experiencia incluidos en este catálogo como son la **prevención de la violencia de género y asistencia a las víctimas, la compatibilidad de los espacios y tiempos de vida, el empoderamiento de las mujeres pertenecientes a colectivos en situación de especial riesgo social o las políticas de igualdad o transversalidad**. Pero alargáramos innecesariamente esta introducción.

Basta señalar la necesidad de tener en cuenta, en el análisis de las Buenas Prácticas, también los criterios de calidad y sostenibilidad propios de cada campo de experiencia.

1.3. Metodología de la recogida y análisis de las experiencias

El proceso de recogida de las Prácticas que se presentan en este documento tiene lógicamente limitaciones. Dada la voluntad de la coordinación del Programa de promover el intercambio y la comunicación de todas las experiencias de interés realizadas por las entidades socias de la Red, especialmente si se trata de proyectos comunes, el catálogo se ha centrado en éstas. Se han recogido también otros proyectos promovidos por instituciones socias de la Red, pero su inclusión en el catálogo no ha sido prioritaria.

La metodología de recogida de las experiencias ha sido la siguiente:

- ✓ Se ha enviado a todas las entidades socias de la Red el Cuestionario sobre Buenas Prácticas que se presenta en el anexo.
- ✓ Se ha mantenido contacto con algunas coordinadoras de los proyectos comunes, y se les ha pedido cumplimentar el cuestionario, siempre que el grado de avance del proyecto lo recomendara. El escaso grado de avance de la mayoría de los proyectos aprobados en 2005 ha dejado a éstos fuera del catálogo.

- ✓ Se ha completado, con ayuda de las coordinadoras y con la información existente en los sitios web de sus instituciones, la información necesaria para comprender y analizar cada práctica. En algunas de ellas la información no se ha podido completar en la medida necesaria, por el plazo limitado que se ha dado a la recogida de datos, para poder ofrecer la información antes de finalizar el Programa URB-AL. Se presentan, no obstante, por su potencial interés.
- ✓ Las coordinadoras de los proyectos han tenido que dedicar un esfuerzo adicional a cumplimentar los cuestionarios, cosa que valoramos mucho.

El análisis de cada experiencia se ha limitado a los aspectos que aparecen en el modelo de ficha de presentación de cada práctica, reproducida en el anexo.

- ✓ Se hace una breve contextualización de la práctica.
- ✓ Luego se describen los elementos más importantes de la experiencia.
- ✓ Se incluye la valoración que hace la entidad promotora: sus elementos positivos y negativos, las dificultades, los resultados parciales, su carácter transferible...
- ✓ Se enuncia lo que queda pendiente en cada proyecto, incluyendo también algunos interrogantes que se pueden plantear cara a la continuidad de dicha práctica.

En el apartado de **conclusiones**, nos hemos permitido resumir algunas valoraciones generales respecto a las prácticas presentadas. Finalmente, hemos añadido algunas **recomendaciones** sobre estrategias en los dos campos de experiencias más frecuentes: la participación en la vida económica y la promoción del empleo, la formación y capacitación política.

Ojalá, como se ha apuntado antes, pasados dos o tres años se pueda hacer, con la continuación del trabajo en Red, una valoración más ponderada, que permita asegurar que todas las que presentamos son excelentes Buenas Prácticas, que continuarán por mucho tiempo y que serán transferibles a otras muchas localidades de América Latina y Europa .

2. INVENTARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

En este capítulo del informe se presenta cada una de las Prácticas recogidas, clasificadas en los siguientes campos de experiencia:

- ✓ Participación en la actividad económica y promoción del empleo.
- ✓ Formación y capacitación política.
- ✓ Compatibilidad de espacios y tiempos de vida.

- ✓ Prevención de la violencia de género y asistencia a las víctimas.
- ✓ Empoderamiento de mujeres jóvenes, en el mundo de la prostitución.
- ✓ Presupuesto participativo y ciudadanía activa de mujeres.
- ✓ Atención a la salud sexual y reproductiva.
- ✓ Políticas de igualdad y transversalidad.

Las experiencias se concentran fundamentalmente en los tres primeros campos (empleo, capacitación política y prevención de la violencia de género), que pueden haber sido también las de interés mayoritario de las entidades socias de la Red.

Todas las Prácticas se presentan de acuerdo con un formato idéntico, que puede ayudar a comprenderlas y compararlas. El orden de presentación es por temas (los más frecuentes se presentan los primeros) y por países, siguiendo un orden alfabético. La descripción de las experiencias incluye siempre los datos y la forma de presentación que han facilitado sus promotoras, para no perder su riqueza, aunque resumidos para no alargar innecesariamente este documento.

2.1. Buenas Prácticas de participación en la actividad económica y promoción del empleo de las mujeres

Se presentan nueve experiencias en este campo que tienen como eje los siguientes contenidos:

- ✓ Tres: Promoción de autoemprendimientos y pequeñas empresas (Villa Gesell (Argentina), Málaga (España) y Montevideo (Uruguay)).
- ✓ Dos: Inserción sociolaboral. Irún (España).
- ✓ Una: Observatorio de Políticas de Empleo Locales. Coordina Bidasoa Activa, Irún (España).
- ✓ Dos: Formación ocupacional. Provincia de Chieti (Italia).
- ✓ Una: Concertación entre agentes económicos y sociales para promover el empleo y las mejores condiciones laborales de las mujeres. Irún (España).

El significativo número de prácticas enviadas hace pensar que el empleo y la participación económica de las mujeres constituyen un campo prioritario de las política locales para los socios de la Red.

Titulo del Proyecto: “Proyecto de Seguridad Alimentaria desde la perspectiva de la autoproducción y el fortalecimiento ciudadano”

1.- Entidad Promotora:

Municipalidad de Villa Gesell, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Dirección de Contacto

Municipalidad de Villa Gesell

Area: Dirección de Programas Sociales

Olga Baldo

Correo electrónico: socialgesell@gesell.com.ar

Teléfono: 54 2255-460109

Sitio Web: www.villagesell.gov.ar

2.- Contexto de la experiencia

Villa Gesell tiene unos 30.000 habitantes, un PBI de 850.000.000 de pesos. La Municipalidad cuenta con 634 empleados y un presupuesto de 26.500.000 pesos (Unos 8.000.000 €). La Municipalidad ha contado para el desarrollo de la experiencia con la colaboración de las siguientes instituciones:

- ✓ FUNDACIÓN CONVIVIR (ONG local): Coordinación Técnica.
- ✓ AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE JAPÓN (JICA): Financiamiento.
- ✓ CANCELLERÍA ARGENTINA.
- ✓ UNIÓN DE COMERCIO E INDUSTRIA.
- ✓ ASOCIACIÓN DE HOTELES (AHRCA).
- ✓ ROTARY CLUB.

El problema que se intenta resolver es el mejoramiento de la calidad de vida de la población geselina en situación de vulnerabilidad social, garantizando la accesibilidad a los alimentos en forma autónoma, generando respuestas efectivas y eficientes que reviertan las consecuencias de la compleja situación económica.

Los problemas más específicos atacados con el proyecto son:

- ✓ La escasa capacitación de los recursos humanos por falta de un programa educativo común.
- ✓ La falta de Sistemas de Producción.
- ✓ La desarticulación de los recursos de la Comunidad provocado por el sistema de participación restringida.
- ✓ La dificultad de 1.200 familias en situación de vulnerabilidad social, de acceder a los alimentos en forma autónoma.
- ✓ La deficiencia del sistema integral de salud

Caracterización de la situación previa:

1.200 familias con diversos programas sociales estaban siendo asistidas desde la Municipalidad. El 30 % de ellas se encontraban en alto riesgo alimentario, no sólo por la falta de empleo, sino agravado por la crisis económica del momento.

El deterioro socioeconómico de las últimas temporadas llevó a una disminución importante del caudal turístico, lo cual generó una situación de mayor vulnerabilidad social de la población geselina.

A esto se suma la población golondrina que llega en épocas estivales a trabajar y que, al finalizar la temporada, se queda viviendo en la ciudad sin posibilidades reales de empleo y, por lo tanto, en una situación de mucha precariedad social. Anualmente se quedan en Villa Gesell alrededor de 1.300 personas. Según datos del INDEC, el 14.28 % de la población geselina tiene NBI (necesidades básicas insatisfechas).

3.- Descripción de la experiencia

Objetivos:

- ✓ Promover campañas, acciones de capacitación y estudios para la prevención integral del uso de drogas.
- ✓ Garantizar la seguridad alimentaria de 1200 familias de Villa Gessel en situación de vulnerabilidad social, a través de la autoproducción y el mejoramiento de las capacidades individuales y de la comunidad.
- ✓ El proyecto consiste en un enfoque de ayuda social y la generación de microemprendimientos. A partir de este programa se busca desterrar la política de entrega de alimentos y transformar esas políticas sociales en políticas activas, generadoras de la autosustentabilidad, y proponer alianzas entre la propia gente acompañadas por el Estado.
- ✓ La Dirección de Programas Sociales es un área flexible con funciones de contención, pero sobre todo persigue la capacitación y la promoción de la salud. Intenta cruzar todas las políticas sociales de manera horizontal, genera y da herramientas para valerse por sus propios medios a la población.
- ✓ Dentro de la Municipalidad funciona el Área de la Mujer, que cuenta con un servicio de asistencia social, psicólogos, asesoría legal; y se complementa al Programa Pro-seal, que se convierte en una alternativa de derivación de algunos casos que llegan al Área de la Mujer.

Actividades que se llevan a cabo:

Una vez realizado el ordenamiento edilicio e institucional se comenzó a trabajar sobre los ejes centrales del proyecto:

- ✓ Capacitación y formación para la inclusión laboral
- ✓ Desarrollo productivo
- ✓ Promoción de la salud

1. Capacitación y formación para la inclusión laboral

Se dictaron cursos de capacitación en las siguientes temáticas:

- ✓ Ayudante de cocina

- ✓ Mucamas y Gobernantas
- ✓ Atención al cliente
- ✓ Lavadero Industrial
- ✓ Recepción y conserjería
- ✓ Talleres de fortalecimiento Ciudadano
- ✓ Microemprendimientos
- ✓ Ventas y Calidad en la Atención
- ✓ Orientador Turístico
- ✓ Mantenimiento de Edificios

2. Desarrollo Productivo y Microemprendimientos

- a) Desarrollo Productivo: se trabajó en la construcción y puesta en marcha de una Huerta Orgánica Comunitaria, prevista para satisfacer las demandas alimentarias de las familias involucradas en el proyecto y con proyección a la comercialización y venta de los productos cosechados.

Toda esta actividad fue complementada por actividades de capacitación y monitoreo.

- b) Microemprendimientos: se realizaron cursos de capacitación para microemprendedores y/o personas con intención de desarrollar algún emprendimiento. Estas capacitaciones fueron complementadas con encuentros de asesoramiento y elaboración de plan de negocios.

3. Promoción de la Salud

Se planteó el trabajo desde una concepción dinámica del proceso de la salud, contemplando a la persona como un ser biopsicosocial, y en ese contexto se desarrollaron las actividades articuladamente con los sectores de salud y educación local.

Otras actividades:

- ✓ Talleres con beneficiarios directos
- ✓ Realización de encuestas
- ✓ Construcción de un salón de usos múltiples, cerca perimetral, huerta y pozo.
- ✓ Ordenamiento de la infraestructura para la producción, consumo y comercialización de alimentos.
- ✓ Todos los participantes se capacitaron y tomaron conciencia de la importancia de la correcta manipulación higiénica de los alimentos. La Dirección de Bromatología dependiente de la Municipalidad brinda estos cursos, que han sido distinguidos a nivel latinoamericano.
- ✓ También se dieron cursos sobre “Búsqueda de Empleo” y “Orientación Empresarial y Plan de Negocio”

Los cursos para microemprendimientos que se han realizado se encuentran todos en marcha, quedando siempre como constante la huerta para autoproducción. Están en funcionamiento cuatro: Huerta Productiva,

Lombricultura, Cocina Vegetariana (Diabéticos, Celiacos, etc.), Cosmética y Masajes, Preparación de Crema.

Personas destinatarias

La población beneficiaria del programa: 1.200 familias que adquirirían conocimientos básicos para la producción alimentaria y hábitos nutricionales.

Resultados provisionales

Cantidad de beneficiarios: hasta el momento se encuentran enmarcados en este programa 812 familias.

- ✓ Cantidad de cursos de capacitación dictados hasta el momento: 28
- ✓ 15 familias trabajando en las huertas
- ✓ 5 Microemprendimientos en marcha:
 - Vivero Productivo
 - Construyendo Cocina Laboratorio Comunitaria
 - Pastelería
 - Dulces y Conservas
 - Fabricación de Pastas.

En estos microemprendimientos tenemos trabajando y capacitándose 30 familias.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

Consideramos que es una Buena Práctica, conscientes de que es a nivel local donde se gestan las demandas sociales, económicas y políticas y de que es a ese nivel donde también surgen las respuestas necesarias, nuevas, apropiadas y posibles.

El programa involucra cuatro componentes fundamentales: capacitación, emprendimientos, un espacio de encuentro y la promoción de la salud; contando con una infraestructura especialmente destinada para cobijar estos emprendimientos.

Un rasgo distintivo del proyecto es el aprovechamiento de los recursos locales, refiriéndonos aquí a recursos en el amplio sentido y no meramente económico. Este efecto sinérgico actúa al mismo tiempo como motivador de otros emprendimientos y da sustentabilidad a las acciones emprendidas, a la vez que cruza horizontalmente todas las políticas sociales y atiende a dar herramientas a las personas para valerse por sus propios medios.

Es sustentable en el tiempo

En diciembre del 2004 terminó la financiación de la JICA, pero el Programa es continuado por la Municipalidad y sigue funcionando en la actualidad.

Se han alcanzado resultados satisfactorios

Las instituciones comprometidas con este Proyecto demandan mano de obra local capacitada de la bolsa de trabajo que generó este proyecto.

Desde la puesta en marcha del Proyecto de Seguridad Alimentaria, los niveles de demanda social han disminuido notablemente. Las familias asistidas anteriormente y que decidieron sumarse al proyecto han logrado un nivel de autosustentabilidad importante.

Si bien siguen dependiendo de algunos programas sociales, no requieren de la totalidad de los mismos como ocurría anteriormente.

La evaluación que hace el Gobierno Municipal de Villa Gesell del Proyecto de Seguridad Alimentaria desde la Perspectiva de la autoproducción y el Fortalecimiento Ciudadano, es altamente satisfactoria.

Las lecciones aprendidas

Ha supuesto el fortalecimiento del individuo, en su mayoría mujeres, que al contar con un espacio para capacitarse, para aprender y poder desarrollar algún emprendimiento que sostenga su economía, les da ese fortalecimiento que necesita la familia para poder afrontar una crisis. No fue un proyecto encarado en forma exclusiva desde la perspectiva de género, pero de hecho se produjo una participación femenina del 98%, con lo cual, el Programa fue signado por el profundo compromiso de las mujeres como componente de la familia.

Este proyecto junto con algunos otros que tiene en marcha la Municipalidad de Villa Gesell ha dado lugar a la creación del Programa de Capacitación Continua y Permanente del Gobierno de Villa Gesell, al Programa de Integración Social y Participación Ciudadana, y al Programa de Manipulación de Alimentos.

Es transferible

El Programa de Seguridad Alimentaria fue formulado desde una concepción distinta de la ayuda social, que erradica la política de la dádiva, además ha generado un marco que permite la reinserción del sector de la población que el modelo económico ha dejado fuera de la actividad.

El objetivo, desde esta perspectiva, para el Gobierno Municipal fue claro, buscar otra manera de asistir y fortalecer a la ciudadanía, inculcándole la Cultura de Trabajo, el significado de ser sus propios abastecedores con el esfuerzo, llevando dignamente lo ganado a su prole. El Proyecto trata de involucrar al grupo familiar donde hijos e hijas o la juventud sepan y valoren el esfuerzo de sus madres y padres.

Cada problemática es escuchada, donde la realidad existe y la marginalidad superó al Ser Humano y lo vulneró de tal manera, que al elevar su autoestima se veían los resultados diariamente.

El programa, que cuenta con un fuerte sentido solidario, permite estrechar lazos y lograr la reinserción en el mercado laboral de las personas excluidas.

Desde esta perspectiva es una experiencia para ser trasladada a distintas comunidades, ya que las problemáticas que se abordan e intentan superar desde el programa, son compartidas por muchas comunidades del país y de otros países. El enfoque solidario y de fortalecimiento de la autoestima individual de las personas también es transferible

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

El proyecto sigue, con los recursos locales. Continúan existiendo necesidades de asistencia social. Tal vez, el siguiente paso podría ser un Plan de Desarrollo Local integral, liderado por la Municipalidad, y con amplia participación de agentes económicos y sociales, que tuvieran como una de sus prioridades la inserción sociolaboral y el empleo de las mujeres y otros grupos que dependen de la asistencia social.

Título del Proyecto: Acuerdo General por el Desarrollo Económico y el Empleo de Irún.

1.- Entidad Promotora:

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., Bidasoa activa - Bidasoa bizirk, España.

Departamento de Empleo, Orientación y Formación
Ayuntamiento de Irún

Dirección de Contacto

Isabel Otxandorena

Responsable Departamento de Empleo, Orientación y Formación

Teléfono: 34-943 63 30 76

Correo electrónico: iotxandorena@bidasoa-activa.com

2.- Contexto de la experiencia

Irún es una ciudad industrial y de servicios, situada en el País Vasco español y que hace frontera con Francia

El Ayuntamiento de Irún, dentro de su compromiso por el desarrollo económico de la ciudad y, tras haber realizado un diagnóstico de la situación del empleo de la Comarca, propuso la realización de un Acuerdo General por el Empleo, en el que participaran los agentes económicos, sociales, institucionales, formativos así como de las entidades del sector de la ciudad que, de una manera u otra, estuvieran relacionados con el empleo y, por lo tanto, fueran parte importante para impulsar el desarrollo económico y la creación de puestos de trabajo, así como la mejora de la calidad del empleo.

El precedente de esta iniciativa se encuentra en el Pacto por el Empleo que se desarrolló durante los ejercicios 2001 al 2004 y en el que participaron el propio Ayuntamiento de Irún e importantes Agentes Sociales.

El presente Acuerdo General por el Empleo ha tratado de incorporar los aspectos positivos y de corregir los controvertidos del anterior Pacto por el Empleo.

3.- Descripción de la experiencia

Fecha de comienzo: 2005

Objetivo del acuerdo

Continuar reduciendo la tasa de desempleo de la Comarca hasta situarnos en la media de nuestro entorno incidiendo especialmente en la igualdad de oportunidades y la calidad del empleo.

Personas destinatarias:

Personas desempleadas en general, incidiendo especialmente en los grupos con dificultades de acceso al mercado laboral.

Además, dentro del proyecto se realizan actuaciones dirigidas al tejido económico y a personas trabajadoras en activo.

Actores principales:

El Acuerdo General por el Empleo es promovido por el Ayuntamiento de Irún, si bien es diseñado y llevado a cabo en conjunto con el resto de las entidades firmantes de diversa índole:

- ✓ Administración pública
- ✓ Empresas privadas
- ✓ Asociaciones empresariales
- ✓ Entidades del Tercer Sector
- ✓ Agentes Sindicales

La gestión y coordinación del “Acuerdo” es llevada a cabo por la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., Bidasoa activa - Bidasoa bizirik.

Actividades que se llevan a cabo

En el proyecto se plantean un total de 52 acciones referidas al Desarrollo Económico Local. Las relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son las siguientes:

- ✓ Sensibilización de empresas para la contratación de mujeres.
- ✓ Medidas de conciliación.
- ✓ Prueba piloto de medidas flexibles en empresas.
- ✓ Reconocimiento a la empresa que es más conciliadora del trabajo y la familia .
- ✓ Divulgación de la ley de conciliación.
- ✓ Inserción de mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos:
- ✓ Análisis de oportunidades y obstáculos.
- ✓ Campaña de sensibilización general.
- ✓ Sensibilización dirigida a orientadores/as laborales.
- ✓ Formación ocupacional dirigida especialmente a mujeres.
- ✓ Ayudas a empresas para la contratación de grupos específicos en puestos de nueva creación.

Además de estas actuaciones específicas, **la igualdad de oportunidades es un aspecto transversal a todo el proyecto**, y se incluye en todas aquellas actividades en las que sea posible. (Ej.: Jornadas de salud laboral desde la perspectiva de género, etc.)

Situación o avance de la experiencia en la actualidad

El proyecto está en su fase inicial. Sin embargo se están desarrollando todas las acciones planteadas en materia de igualdad de oportunidades.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

El aspecto clave para considerar el Acuerdo General por Empleo como una Buena Práctica es el hecho de que se base en el **partenariado local**. Es decir, participan por el desarrollo y alcance de un objetivo común, entidades públicas y privadas de diversa índole.

El objetivo de todas ellas es trabajar por el desarrollo de la Comarca, el apoyo a grupos con dificultades y la mejora de las condiciones laborales del empleo que se vaya generando. Sin duda, una de las temáticas tratadas se centra en el desarrollo de políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidad entre las mujeres. Así mismo, este aspecto se trata transversalmente a lo largo de todo el proyecto.

Hay que añadir que el "Acuerdo" supone un gran paso adelante en relación al anterior Pacto por el Empleo de Irún (2000-2004), en el que sólo participaban Ayuntamiento y sindicatos.

El proyecto está en la fase inicial, por lo que no se pueden aportar comentarios al respecto.

Principales lecciones aprendidas:

Nos encontramos en la fase inicial, por lo que no se pueden aportar comentarios al respecto.

Es transferible:

Se trata de un proyecto que tiene un homólogo en Cataluña, concretamente el "Pacto por el Empleo del Vallés Occidental". Tomando éste como referencia se ha planteado el Acuerdo por el Empleo de Irún, siempre teniendo en cuenta las características específicas del territorio y la diferencia de dimensión, entre otros.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

El elemento clave que define la Buena Práctica es la concertación entre agentes económicos y sociales, con el apoyo de las administraciones públicas. En España en los últimos años (2000-2004) unos 20 convenios colectivos, para otras tantas áreas de la economía, han incluido cláusulas de igualdad². Esta tendencia se espera aumente significativamente con el apoyo de la nueva Ley de Igualdad Laboral que se tramita en el Parlamento.

La experiencia que presenta el Ayuntamiento de Irún va en esta línea. Está en su fase inicial, por lo que aún no podemos hablar de resultados. Para que termine siendo una Buena Práctica ha de haber un seguimiento permanente de los objetivos, acompañado de información y sensibilización permanente.

La experiencia es transferible a nivel general, pero los mecanismos concretos no suelen ser exportables, pues dependen de las características de las empresas y los procesos productivos en cada país.

² Rita Moreno (2005). Igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva, Departamento Confederal de la Mujer de CCOO.
UGT. Departamento Confederal de la Mujer (2005). Ejemplos de Buenas Prácticas desde la perspectiva de género en la Negociación Colectiva de 2002-2004.
Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2000). Guía de Buenas Prácticas en la valoración del trabajo. Proyecto Prisma.

Titulo del Proyecto: EALNET: Observatorio Intercontinental de Políticas de Empleo para la Mujer

1.- Entidad Promotora:

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., Bidasoa activa - Bidasoa bizirk, España.

Departamento de Economía, Estudios e Innovación.
Ayuntamiento de Irún

Dirección de contacto:

Maribel Lorenzo

Responsable Departamento Economía, Estudios e Innovación.

Teléfono: 34-943 63 30 76

Correo electrónico: mlorenzo@bidasoa-activa.com

Sitio web: www.bidasoa-activa.com/ealnet/es

2.- Contexto de la experiencia

Se trata de un proyecto común tipo A, presentado en el marco del Programa URB-AL Red Nº 12 “Mujer-Ciudad”, y aprobado por la Comisión Europea en la convocatoria de octubre de 2003, para su realización en 14 meses.

Participan 10 socios locales (4 europeos y 6 latinoamericanos, que luego se citan). Su coordinador es el Ayuntamiento de Irún.

El objetivo principal del observatorio es contribuir al conocimiento de las políticas e instrumentos de promoción económica y de empleo dirigidas a mujeres, que son aplicables en el ámbito local.

Pretende dar respuesta a las carencias de información que tienen las personas decisoras de políticas locales sobre el tema. Aplica un instrumento eficaz y ágil como es Internet.

3.- Descripción de la experiencia

Justificación y Objetivos:

El observatorio Intercontinental de Políticas de Empleo para la Mujer se presenta como el instrumento apto para informar a entidades locales, y más específicamente a entidades nacionales e internacionales, a los niveles de toma de decisión, para que dispongan de una fuente de información permanente y real sobre la manera en que los proyectos locales contribuyen a los objetivos de inserción de la mujer en el mundo laboral, cuáles son los resultados y cuáles los obstáculos encontrados a la hora de su puesta en práctica.

Los objetivos que se marca el proyecto son:

- ✓ Identificar y analizar experiencias de buenas prácticas de empleo promovidas por ciudades de América Latina y la Unión Europea, dirigidas a mujeres en grupos de trabajo locales.

- ✓ Poner en marcha un observatorio intercontinental permanente en el ámbito de políticas locales de empleo para la mujer.

Personas destinatarias:

El observatorio pretende ser una fuente de información permanente para todo tipo de entidad que trabaje en el ámbito del empleo para la mujer: desde la Unión Europea u otras instituciones de ámbito internacional, hasta los gobiernos nacionales, regionales, locales, etc.

De las acciones del observatorio se beneficiarán de forma general todas estas entidades directamente interesadas por el tema del empleo y la mujer y, de forma más específica, técnicos, técnicas y responsables políticos de todas las instituciones participantes (10 socios); como beneficiarios indirectos, principalmente las mujeres, puesto que todas las acciones, actividades y objetivos del proyecto están destinados a mejorar su inserción en el mercado laboral.

Las personas beneficiarias se multiplican con la implementación de la web del observatorio, en la que cualquier entidad o ciudadano/a interesado puede acceder a las informaciones, a las buenas prácticas y a los documentos de interés relacionados con la temática del proyecto. Indirectamente se amplía el número de beneficiarios gracias al “efecto difusor- multiplicador” que supone la existencia de una página web.

Por último, cabe indicar que la continuidad del proyecto reside en la incorporación de nuevas entidades locales como miembros del observatorio, lo que aumentará de esta forma el número de personas beneficiarias.

Actores principales:

El coordinador de esta experiencia es la Agencia de Desarrollo del Bidasoa, Bidasoa activa – Bidasoa bizirik del Ayuntamiento de Irún: 4 Buenas Prácticas en la web.

El resto del partenariado lo conforman:

- ✓ Ayuntamiento de Gijón. (España). 4 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Diputación de Sevilla. (España). 3 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Kemi - Tornio Polytechinc . (Finlandia). 3 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Municipalidad de Rosario. (Argentina). 7 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. (Brasil). 1 Buena Práctica en la web.
- ✓ Municipalidad El Bosque. (Chile). 5 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Municipalidad de Escazú. (Costa Rica). 4 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (Ecuador). 6 Buenas Prácticas en la web.
- ✓ Intendencia Municipal de Montevideo. (Uruguay). 4 Buenas Prácticas en la web.

El sitio web recoge, por tanto, 41 Buenas Prácticas promovidas por las entidades socias.

Acciones:

Las actividades planteadas por el proyecto son:

✓ *Estudios:*

Estudio comparativo sobre la labor llevada a cabo por parte de las entidades locales socias, así como de instituciones del mismo territorio en materia de empleo para la mujer: proyectos llevados a cabo, actividades, medidas adoptadas a nivel local, etc.

Estudio de las buenas prácticas (actividad previa al observatorio) realizadas por las entidades socias, para presentar al menos 5 por entidad en la web.

✓ *Grupos de trabajo:*

Mediante esta actividad se favorece, se promueve y se desarrolla la concertación de organismos públicos y privados a nivel local. Lo que se pretende es que actores privados y públicos conjuntamente, dialoguen y propongan acciones para mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral (acceso, formación, salario, conciliación vida familiar y vida laboral, etc.). Participan 300 personas.

✓ *Encuentro intercontinental I en Irún (intermedio) (1 participante por socio) y en Montevideo (clausura):*

El objetivo principal de los encuentros es el intercambio de experiencias entre socios a través de las siguientes acciones:

- reuniones de trabajo entre las entidades socias
- visitas a experiencias locales
- jornadas de reflexión y sensibilización

✓ *Observatorio intercontinental:*

Diseño y puesta en marcha del observatorio intercontinental de políticas de empleo para mujeres.

La página web del observatorio intercontinental es la principal herramienta de trabajo y comunicación.

✓ *Difusión:*

Los principales medios de difusión son la página web y la base de datos, así como los dos encuentros intercontinentales.

Por otra parte, a nivel local, la difusión se realizará a través de los grupos de trabajo, y de la jornada central de conclusiones que cada socio organizará.

✓ *Evaluación externa:*

Se realiza una evaluación externa que es objeto de subcontratación.

Resultados:

Los resultados o productos previstos por el proyecto se enumeran a continuación:

- ✓ Observatorio intercontinental de empleo para la mujer.
- ✓ Página web.
- ✓ Estudio sobre políticas de empleo para la mujer.
- ✓ Manual de Buenas Prácticas.
- ✓ Base de datos de buenas prácticas.
- ✓ Grupos de trabajo.
- ✓ Cuestionario modelo transnacional de recogida de información.
- ✓ Jornadas locales.
- ✓ Seminarios intercontinentales.

Se han alcanzado los objetivos previstos en relación a la población beneficiaria y los resultados planteados

4.- Valoración que hace la entidad promotora

El proyecto ha tratado de **fomentar el uso de las nuevas tecnologías** tanto para facilitar la comunicación entre las entidades socias, como para difundir e intercambiar toda la información relativa al proyecto, sus productos, sus resultados, etc.

Problemas identificados:

La principal incidencia ha surgido al inicio del proyecto en torno a la actividad del estudio ocasionándose cierto retraso en la ejecución. Los motivos fueron:

- ✓ Problemas de comunicación con algunos municipios en el inicio del proyecto, que posteriormente se han ido resolviendo.
- ✓ Las socias a pesar de haber enviado el cuestionario a diversas instituciones no pudieron obtener siempre respuesta por parte de éstas.

Es una buena práctica:

- ✓ Promueve el conocimiento, realiza un análisis y facilita información a entidades locales, regionales, nacionales e internacionales, sobre las políticas de empleo dirigidas a mujeres tanto en la Unión europea como en América latina.
- ✓ Implanta las nuevas tecnologías como método de trabajo en el desarrollo local .
- ✓ Consigue un efectivo intercambio de experiencias y buenas prácticas en desarrollo entre los municipios participantes.
- ✓ Favorece la creación y desarrollo de redes locales de empleo dirigidas a mujeres.
- ✓ Refuerza los vínculos entre los dos bloques regionales en el ámbito del «empleo» y la «mujer».
- ✓ Crea una estructura permanente de cooperación entre las entidades socias.

Principales lecciones aprendidas

El proyecto ha hecho que los distintos participantes, a través de los intercambios realizados, hayan ampliado sus conocimientos en materia de políticas de empleo dirigidas a las mujeres tanto en la Unión Europea como en América Latina.

Así mismo, se ha comprobado que, gracias a este tipo de proyectos, se pueden generar redes transnacionales de trabajo para la búsqueda de soluciones en diversas materias, como puede ser este caso concreto de políticas de empleo para mujeres.

Es transferible

Los resultados del proyecto son aplicables a entornos diferentes en los que se va a desarrollar. Se trata de adquirir una metodología de trabajo, susceptible de ser utilizada por otros socios de otros países.

El principal instrumento que permite multiplicar los efectos del proyecto, es el sitio web, que favorecerá su difusión a un número máximo de entidades locales tanto de América Latina, como de Europa, que podrán aprovechar la experiencia desarrollada en el marco del proyecto para aumentar su capacidad de gestionar políticas de desarrollo a favor de la mujer.

La presencia de las buenas prácticas en red, facilitará su conocimiento y favorecerá su implementación en los diferentes territorios.

Por otra parte, los participantes de los grupos de trabajo, podrán a su vez replicar en su entorno las experiencias y los conocimientos adquiridos.

Por último, la metodología de trabajo (recogida de información, trabajo en grupos locales, difusión local, intercambio de experiencias, etc.) adquirida por los socios del proyecto, podrá ser utilizada por cualquier entidad interesada en formar parte del observatorio.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Está finalizando, por tanto, sólo falta recoger los datos de la evaluación.

El proyecto es fácilmente replicable. Ojalá la página web, que es de gran interés, pueda seguirse alimentando con nuevas prácticas de las entidades socias y otras posibles.

Titulo del Proyecto: LEOnet: Grupo de trabajo del pilar IV (Igualdad de Oportunidades)

1.- Entidad Promotora:

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., Bidasoa activa - Bidasoa bizirk, España,

Departamento de Economía, Estudios e Innovación.
Ayuntamiento de Irún

Dirección de contacto:

Maribel Lorenzo

Responsable Departamento Economía, Estudios e Innovación.

Teléfono: 34-943 63 30 76

Correo electrónico: mlorenzo@bidasoa-activa.com

Sitio web: www.e-leonet.com

2.- Contexto de la experiencia

La Cumbre de Luxemburgo de noviembre 1997 y el "proceso de Luxemburgo" inician una línea de trabajo entre los Estados Miembros de cooperación abierta, basada en unas líneas directrices propuestas cada año por la Comisión para la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo.

Las directrices de la Estrategia Europea de Empleo 2001 establecen los siguientes 4 pilares con sus respectivas acciones:

- I. Mejorar la capacidad de inserción profesional
- II. Desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo
- III. Fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores
- IV. Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades

Es el 4º pilar el que plantea la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el combate a la discriminación entre hombres y mujeres y la conciliación del trabajo con la vida familiar.

En este marco surge el proyecto del Observatorio Europeo de Empleo Local, LEOnet, cuya misión es analizar ejemplos de buenas prácticas en los 4 pilares de dicha estrategia.

3.- Descripción de la experiencia

LEOnet comienza en diciembre de 2001 y tiene su reunión de presentación de resultados en noviembre de 2006. El programa se mantiene activo en la actualidad.

Objetivos:

- ✓ Difundir la Estrategia Europea de Empleo y sus instrumentos de aplicación a nivel local.

- ✓ Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas locales a favor del empleo, transferibles a nivel transnacional.
- ✓ Proporcionar a los ámbitos europeos y nacionales de toma de decisión una fuente permanente de *feedback* sobre la aplicación de las políticas Europeas de empleo, sus resultados y posible mejora.

Personas destinatarias:

El área geográfica cubierta por el Observatorio incluye actualmente 11 municipios de 5 países que suman aprox. 400.000 habitantes. La tasa de desempleo en ellos oscila entre el 9 y el 20% y afecta principalmente a mujeres y jóvenes. Los **principales sectores económicos son servicios** (turismo, transporte, comercio) **y construcción**. Todas las zonas asociadas agrupan pequeños municipios que, en su lucha a favor de un empleo sostenible, aúnan esfuerzos con el fin de optimizar los recursos disponibles, intercambiar experiencias o buscar soluciones conjuntas a problemáticas comunes, dentro de un mismo país o en zonas transfronterizas (por ejemplo: Comarca Bidasoa-Txingudi entre España y Francia y Haparanda-Kemi-Tornio entre Suecia y Finlandia). En todas las zonas asociadas existe una experiencia previa de colaboración entre varios agentes socio-económicos en el análisis y/o puesta en marcha e acciones locales a favor del empleo. Asimismo, todos los socios han participado o participan actualmente en redes europeas, nacionales y/o regionales.

Para todo el proyecto los beneficiarios/as fueron 676, de ellos 252 mujeres para el Pilar IV 40.

Actores principales:

El coordinador de esta experiencia es la **Agencia de Desarrollo del Bidasoa**, Bidasoa activa – Bidasoa bizirik.

El resto del partenariado lo conforman el Ayuntamiento de **Hendaya** (Francia); **Kemi Tornio Polytechnic** (Finlandia); **Svefi Folk Högskola Haparanda** (Suecia); **Eurocda Salerno** (Italia); Ayuntamiento de Culleredo y el Ayuntamiento de Gandía (España).

Actividades que se llevan a cabo en el proyecto:

Entre las acciones planteadas en el proyecto encontramos:

- ✓ **Constitución de los equipos** que trabajarán en proyecto, difusión y puesta en marcha del plan de actividades a nivel local
- ✓ **Confección del material de trabajo** para la información y formación de los agentes locales
- ✓ **Seminarios locales de información y formación** sobre la Estrategia Europea de Empleo y su aplicación a nivel local, dirigidos a agentes locales (información arriba-abajo).
- ✓ Inicio del **proceso de análisis, e intercambio** sobre experiencias y Buenas Prácticas en la aplicación local de la Estrategia Europea de Empleo.
- ✓ Diseño y creación de los instrumentos de trabajo:

- Página WEB
- Base de datos de buenas prácticas
- Cuadernos de trabajo
- ✓ Realización de visitas de intercambio de los grupos de trabajo. Conferencia en Bruselas para la difusión del Observatorio.
- ✓ Seguimiento y evaluación del proyecto.

Centrándonos en el pilar IV de acción, se llevaron a cabo 4 reuniones de trabajo en las que los principales puntos tratados fueron:

- ✓ El análisis de las directrices de empleo desde la UE en materia de igualdad de oportunidades (factibilidad a nivel local y dificultades de aplicación).
- ✓ El análisis de Buenas Prácticas locales
- ✓ El análisis y desarrollo de las metas principales de dicho pilar (compaginación del trabajo y la vida laboral, reconocimiento profesional de la mujer): medidas, objetivos, propuestas.

Resultados esperados:

- ✓ Creación de un Observatorio Local de Empleo permanente
- ✓ Realización de Página WEB
- ✓ Impartición de Seminarios locales de información y formación
- ✓ Publicación de un documento de referencia sobre las Políticas Europeas de Empleo
- ✓ Formación de grupos de reflexión "multisectoriales".
- ✓ Creación de un cuestionario modelo transnacional de recogida de información.
- ✓ Organización de Intercambios transnacionales entre grupos de trabajo.
- ✓ Creación de una base de datos de Buenas Prácticas
- ✓ Conferencia de difusión en Bruselas.
- ✓ Publicación de un Cuaderno de Buenas Prácticas

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Problemas identificados:

La implicación de las entidades socias (no promotoras) en la dirección del proyecto está siendo menor de lo esperada.

Se ha planteado la dificultad de encontrar vías de diálogo para transferir las opiniones locales a las autoridades europeas.

Asimismo, cara a la continuidad del proyecto, se ve necesaria la creación de un equipo técnico para mantener la red en continuo dinamismo

Es una buena práctica

El valor añadido europeo del Observatorio reside en: (1) la inclusión de experiencias de varios municipios transnacionales (2) la implicación de todos los agentes (3) su función de herramienta de comunicación a nivel transnacional para las entidades socias y para la Comisión, que permite el análisis de las políticas europeas, en este caso desde lo local, y la mejora de

las mismas tanto en su diseño como en su aplicación, para que puedan alcanzar al máximo sus objetivos. Se crea una auténtica vía de comunicación tanto “horizontal” como “vertical” que fomenta una relación de intercambio y *feedback*. En este enfoque (combinación horizontal-vertical, arriba-abajo-arriba) consiste también la innovación.

El pilar IV de las Directrices de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) se centra en reforzar las políticas de igualdad de oportunidades. Es por ello que desde LEOnet se llevaron a cabo diversas reuniones entre agentes sociales locales para tratar los principales ejes de dicho pilar, es decir, la compaginación del trabajo y la vida laboral, el reconocimiento profesional de la mujer, etc. Todo ello desde la perspectiva de las directrices que desde la UE se dictan en materia de igualdad de oportunidades.

Resultados alcanzados y conclusiones

El proyecto ha cumplido los objetivos previstos, superando las estimaciones de participación previstas.

LEOnet ha tenido una incidencia en las políticas locales, aportando experiencias y casos que visibilizan la aplicación concreta de los 4 pilares de la EEE y ampliando los procesos de concertación de actores.

En lo que se refiere al Pilar IV, los debates mantenidos en las reuniones de los grupos de trabajo arrojaron las siguientes conclusiones:

- ✓ En lo que se refiere a *convenios para la puesta en marcha de medidas de conciliación*: necesidad de reforzar el papel de la administración local, de implicar a las empresas y desarrollar una acción positiva a la hora de subcontratar.
- ✓ En cuanto a las *guarderías infantiles y otros servicios de apoyo*, se observa la necesidad de hacerlos extensibles a toda la población demandante.
- ✓ En el ámbito de la *formación adaptada* es necesario que los programas sean más flexibles, es decir, que se ajusten mejor a las necesidades individuales.
- ✓ Para el *desarrollo de acciones que fomenten el reparto de responsabilidades familiares* es imprescindible que el sistema educativo asuma el papel que le corresponde en el cambio hacia actitudes y comportamientos igualitarios. Así mismo, es necesario que la administración dedique sus programas municipales a la población adulta.
- ✓ Por último, se ve necesario un mejor conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Principales lecciones aprendidas

Uno de los aspectos señalados por las entidades socias a la hora de hacer la evaluación del proyecto, fue la necesidad de evitar incluir en la Base de Datos casos no seleccionados, de tal manera que habría que hacer un trabajo previo de valoración cuidadosa y consensuada.

Es transferible

Las transferencias iniciadas permiten profundizar sobre los marcos jurídicos y normativos de las estructuras de Desarrollo Local para favorecer sinergias.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

LEOnet presenta 45 experiencias en su página web, con la que se puede contactar para mayor información. El problema principal puede ser mantener activa y renovar la información de la página, actividad que requiere recursos técnicos.

El proyecto tiene similares dificultades a otros promovidos en instancias europeas: movilizan iniciativas y recursos, pero luego no resulta fácil transferir las conclusiones de lo aprendido más allá de las entidades socias implicadas.

En todo caso, la página web se considera un buen instrumento de transferencia, siempre que se pueda actualizar.

Titulo del Proyecto: Art. 4 FSE. Vías Integrales de Inserción para mujeres y jóvenes de Irún (2001)

Vías integrales de inserción; Berdilan: promoción de la inserción laboral e igualdad de oportunidades para grupos desfavorecidos (2002); *Sarbide:* promoción de la inserción laboral e igualdad de oportunidades para colectivos desfavorecidos (2003-2004).

1.- Entidad Promotora:

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., Bidasoa activa - Bidasoa bizirik, España.

Departamento de Economía, Estudios e Innovación.
Ayuntamiento de Irún

Dirección de contacto:

Maribel Lorenzo

Responsable Departamento Economía, Estudios e Innovación.

Teléfono: 34-943 63 30 76

Correo electrónico: mlorenzo@bidasoa-activa.com

2.- Contexto de la experiencia

Se trata de tres proyectos relacionados, financiados en el marco del Fondo Social Europeo, que persiguen la inserción en el mercado laboral y en la actividad económica de grupos con especiales dificultades para ello.

La situación del municipio de Irún y de la Comarca Bidasoa Txingudi en su totalidad, a partir de la eliminación en 1992 de una de sus principales fuentes de actividad - las aduanas -, inició un importante proceso de potenciación de la economía local y de adecuación de los recursos humanos, a través de varios programas y líneas directrices como son:

- ✓ Los programas nacionales de Formación e Inserción Profesional (FIP),
- ✓ Las Escuelas Taller,
- ✓ Las Iniciativas Comunitarias,
- ✓ Los programas del Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipúzkoa,
- ✓ El propio Plan Estratégico Bidasoa 1993.
- ✓ El plan interinstitucional para el empleo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para la definición de acciones a nivel local.
- ✓ Las directrices del III Plan de acción positiva de Emakunde, con el fin de integrar acciones de promoción de igualdad de oportunidades .
- ✓ Euskadi 2000 Tres "*Iniciativa por la Convergencia real, la Cohesión social y la Modernización*" y los Planes a los que hace referencia (Plan Interinstitucional de Promoción Económica, Plan Interinstitucional de Empleo y Formación, Plan Interinstitucional de Infraestructuras Económicas y Sociales, y Plan Euskadi en la Sociedad de la Información).
- ✓ El Pacto por el Empleo de Irún (2000-2004).

- ✓ El fomento de la inserción socio-laboral de los/las demandantes de empleo, especialmente de aquellos grupos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral: parados/as de larga duración, jóvenes, personas que se reincorporan al mercado laboral tras un largo período de ausencia, mujeres, y personas con baja cualificación profesional.
- ✓ Mejorar el nivel de empleabilidad de estos grupos, respondiendo a las necesidades detectadas en el mercado laboral actual y futuro, con especial incidencia en el estudio y seguimiento de nuevos yacimientos de empleo y concretamente en la prestación de servicios de atención a personas con especiales necesidades.
- ✓ Fortalecer la red local a favor de la inserción socio-laboral en general y especialmente de colectivos desfavorecidos, a través de la participación de todos los agentes socio-económicos implicados, como son las Corporaciones Locales, Centros de Formación Profesional, Servicios de Orientación, Acompañamiento, Empleo, Agencias de Desarrollo, Sindicatos, ONGs, Asociaciones, sector empresarial,... .
- ✓ Reforzar los pactos locales a favor del empleo y la inserción social.
- ✓ Integrar en mayor medida el proyecto en los Planes Integrales y garantizar la continuidad de las acciones iniciadas.
- ✓ Promoción de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Acercamiento a la sociedad de la información, como complemento que mejore las vías de inserción socio-laboral.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo:

Fomentar la inserción socio-laboral de los/as demandantes de empleo de Bidasoa-Txingudi.

Personas destinatarias:

Grupos desfavorecidos, con especiales necesidades y/o riesgo de exclusión.

Actores principales:

El promotor de estas experiencias es el Ayuntamiento de Irún y el coordinador es la Agencia de Desarrollo del Bidasoa, Bidasoa activa – Bidasoa bizirik.

Actividades y servicios ofrecidos, comunes a los tres proyectos:

- ✓ entrevistas individuales de orientación profesional, con el fin de establecer estrategias activas de intervención analizando y mejorando las competencias de cada participante.
- ✓ información sobre el mercado laboral: información individualizada y actualizada por el servicio de prospección, para situar al demandante en un contexto formativo-laboral real.
- ✓ acciones de motivación, con el fin de activar el proyecto profesional personal tanto por la vía del empleo como por la del autoempleo.
- ✓ técnicas de búsqueda de empleo.
- ✓ adquisición de experiencia laboral, tutorización individualizada, aprendizaje en el puesto de trabajo.

- ✓ acompañamiento y asesoría en el proceso de creación de empresa, en el que se ofrece a promotores/as de nuevas iniciativas empresariales un servicio gratuito de ayuda y asesoría

Descripción de cada uno de los tres proyectos

Acciones principales realizadas desde cada uno de los proyectos.

- ✓ Proyecto Vías Integrales de Inserción
 - Formación y práctica laboral: adquisición de experiencia laboral y tutorización individualizada a través de módulos de aprendizaje en el puesto de trabajo en Telemarketing y Peluquería, o derivación hacia otros cursos formativos y práctica laboral ya existentes.
 - Realización de un estudio de viabilidad para iniciativas empresariales en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, concretamente de (1) un centro de atención a la infancia en una zona industrial (polígono industrial) y (2) un estudio de viabilidad sobre la creación de un Centro de Día para personas enfermas de Alzheimer. Asimismo se investigará la situación del mercado laboral con respecto a la prestación de servicios a personas con especiales necesidades: situación actual y futura evolución, actual oferta y demanda de servicios, oportunidades de negocio y de empleo, perfiles profesionales demandados, ...
- ✓ Proyecto Berdilan
 - Formación con práctica laboral: uno de los objetivos que se persiguen es contribuir a situar el municipio de Irún y sus ciudadanos/as en un puesto de vanguardia en el uso de las Nuevas Tecnologías, facilitando a las personas desempleadas cualificarse en una profesión de este ámbito. Con este motivo se ha previsto la realización de una actuación formativa en el área de las Nuevas Tecnologías que esté acompañada por un módulo de práctica laboral, ofreciendo la posibilidad a los/las participantes de adquirir una experiencia laboral relacionada con el ámbito en el que se han formado, a través del aprendizaje en entorno laboral. Dicha actuación se dirige a dos de los grupos que se encuentran en una posición desfavorecida a la hora de su inserción al mercado laboral, como son, mujeres en general y jóvenes de baja calificación formativa (dentro del marco del presente proyecto, un grupo de 15 a 20 personas).
 - Asimismo, y dirigidas específicamente al grupo de los jóvenes, la puesta en marcha de actuaciones de formación en nuevas tecnologías para jóvenes los fines de semana por la noche. Se trata de organizar actividades relacionadas con las Nuevas Tecnologías, con el objetivo de ofrecer una alternativa a los jóvenes de Irún durante los fines de semana, para que, a la vez que se les introduce en el mundo de las nuevas tecnologías, se familiaricen con ellas y adquieran una formación en TIC de una manera más informal. Se organizarán actividades lúdico virtuales,

concursos de creación de páginas WEB, etc. Y para ello los jóvenes participantes requerirán una formación previa sobre estas materias. Las actividades estarán dirigidas por un/a monitor/a especializado/a en las nuevas tecnologías, y se encargará de impartir la formación en sí misma, además de aclarar todas las dudas que vayan surgiendo durante el desarrollo de las actividades.

✓ Proyecto Sarbide

- Orientación profesional específica para inmigrantes. Al tratarse de un grupo con dificultades añadidas y específicas, se realizará una labor de orientación laboral, en la que, además de los aspectos que se trabajan con el resto de los grupos desfavorecidos, se tratarán temas y problemáticas específicas del grupo inmigrante.
- Realización de un estudio sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y propuesta de medidas concretas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso al mercado laboral en la comarca del Bidasoa, teniendo en cuenta las personas desempleadas y las características de las empresas de nuestro entorno.
- Formación con práctica laboral: se trata de realizar acciones formativas dirigidas a personas con dificultades de inserción laboral. Las acciones formativas, a su vez, estarán relacionadas con servicios de atención a grupos con especiales necesidades, como son la infancia y la tercera edad. Las acciones previstas son las siguientes:
 - Atención a la infancia
 - Servicio de ludoteca infantil
 - Auxiliar de ayuda domiciliaria
 - Auxiliar de enfermos de Alzheimer

Población beneficiaria:

✓ Proyecto Vías Integrales de Inserción

Los beneficiarios del presente proyecto son mujeres y jóvenes desempleados/as: 230 personas, de ellas el 61,66% mujeres de todas las edades.

✓ Proyecto Berdilan

Grupos con dificultades de inserción laboral, en especial mujeres y jóvenes desempleados/as y hombres mayores de 40 años en situación de desempleo de larga duración. Unas 540 personas participaron en las actividades del proyecto. Las mujeres han sido las destinatarias exclusivas de las actividades de ludotecas infantiles, tiempo libre de verano y acciones de orientación TIC (90% de las participantes). En otras actividades las mujeres han sido el 50% de los destinatarios/as.

✓ Proyecto Sarbide

Grupos con dificultades de inserción laboral, en especial mujeres y jóvenes desempleados/as y en menor medida hombres mayores de 40 años en situación de desempleo de larga duración. Han participado 380 personas de las que casi el 90% han sido mujeres de todas las edades.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

No se ha identificado ningún problema destacable en la ejecución de los proyectos.

Si tenemos en cuenta los datos sobre la población beneficiaria de estos proyectos, vemos que en todos ellos un alto porcentaje se refiere a mujeres. Esto se debe a que se trata de uno de los grupos con mayores problemas para su inserción en el mercado laboral.

El proyecto ha cumplido los objetivos, superando las estimaciones de participación previstas.

Principales lecciones aprendidas

En el trabajo realizado en estos tres programas con personas pertenecientes a grupos con especiales dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral hemos aprendido:

- ✓ A valorar las sinergias producidas por la colaboración de diferentes agentes socio-económicos de la comarca que favorecen la mejora de aspectos socioeconómicos, como el estudio y la viabilidad de nuevos servicios que ayuden a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hasta aspectos más individuales como la formalización de relaciones contractuales y la calificación en puestos específicos.
- ✓ A planificar planes integrales de inserción socio-laboral a más largo plazo, y cuya duración pueda ser determinada por la propia situación personal, con apoyo en aquellas facetas que lo requieran para que la persona pueda ir afianzando aquellos aspectos personales y/o familiares necesarios que le aporten cierta seguridad en su proceso de inserción:
 - Formación específica para un puesto de trabajo
 - Formación complementaria en relaciones laborales, habilidades sociales y personales, nuevas tecnologías,...
 - Formación en el puesto de trabajo y prácticas en empresas, con el objetivo de acercar a los/as futuros/as trabajadores/as a las empresas de la comarca
 - Servicio de atención a la familia (ascendientes o descendientes que así lo requieran)
 - Conjugación contratación temporal con mantenimiento de ayudas económicas que ayudan a estabilizar la economía familiar favoreciendo la autonomía y la relación laboral.
 - El acercamiento de personas desempleadas, con baja calificación, a los Centros de Formación Profesional, en un principio para formarse para una ocupación y posteriormente potenciando la reincorporación de estas personas en la enseñanza reglada, lo

cual es un factor importante en la mejora de su empleabilidad a medio y largo plazo.

Es transferible

Estos tres proyectos se integran dentro de las líneas de acción ejecutadas desde Bidasoa activa y pueden tomarse como referencia para futuros proyectos relacionados con el empleo y la inserción profesional de grupos desfavorecidos con problemas similares del mercado laboral.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Los tres proyectos se han finalizado y puede concluirse que han sido una Buena Práctica. Un elemento a destacar es que se propone la inserción social, no meramente laboral, requisito fundamental para la integración de ciertos grupos desfavorecidos socialmente.

Titulo del Proyecto: Proyecto NISAE-MUJER. Promoción Hispano-Marroquí de Iniciativas Empresariales de Mujeres. Programa INTERREG III a España-Marruecos

1.- Entidad Promotora:

Diputación Provincial de Málaga, España.

Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional

Servicio Provincial de La Mujer

Sociedad de Planificación y Desarrollo (SOPDE)

Dirección de contacto

Bernadette Sebrechts Verwilghen

M^a Dolores Recio Perles

M^a Luisa Morilla Carracedo

Unidad de Recursos Europeos

Teléfono: 00 34 952 069 220/30

Correo electrónico: europapro@malaga.es

Sitio web: www.nisae.com

2.- Contexto de la experiencia

El Proyecto MISAE-Mujer, se enmarca dentro del Programa europeo INTERREG, destinado a favorecer los intercambios económicos entre las zonas fronterizas próximas. En este caso, tiene dos zonas de actuación, la Provincia de Málaga, situada en el sur de España, Andalucía Occidental, y el Norte de Marruecos, que integra 11 provincias y el 7% del territorio nacional.

Se trata de un proyecto de cooperación transfronteriza, entre dos regiones próximas, que se propone el desarrollo de pequeñas empresas promovidas por mujeres en las dos regiones, con un desarrollo económico desigual, pero, por su proximidad, con importantes vínculos económicos, y actualmente con flujos imparable de trabajadores y trabajadoras desde el Norte de Marruecos a Andalucía, a pesar de las limitaciones de las normas europeas y españolas de inmigración.

3.- Descripción de la experiencia

Duración: del 1 de enero de 2004 al 31 de julio de 2005.

Objetivos:

- ✓ Fomentar la participación de mujeres en acciones de cooperación empresarial de diversos sectores productivos, especialmente el textil y el artesanal.
- ✓ Facilitar a las mujeres emprendedoras de la Provincia de Málaga implicadas en el proyecto las herramientas necesarias para mejorar su producción en cooperación con sus homólogas marroquíes con el fin de ampliar el horizonte de sus empresas.

- ✓ Aprovechar las oportunidades de cooperación en el desarrollo de sus actividades profesionales y mejorar la comunicación empresarial entre las empresarias de ambas riveras del Mediterráneo con el objetivo de poner en marcha iniciativas empresariales de internacionalización de sus empresas.

Actividades desarrolladas:

- ✓ Organización de un **encuentro transfronterizo** entre los socios del proyecto con el fin de planificar con todo detalle las actividades a realizar en cada zona.
- ✓ Creación y actualización periódica del **espacio Web** de cooperación empresarial transfronteriza del empresariado femenino malagueño y marroquí. www.nisae.com
- ✓ Creación y actualización de una **base de datos de empresas**, tanto de Málaga como de Marruecos, que tengan un cierto potencial de comercialización transfronteriza.
- ✓ **Agenda de visitas** de las empresarias marroquíes a empresas malagueñas como actividad complementaria a la participación de las mujeres empresarias marroquíes en la Muestra de Empresarias y Emprendedores Malagueñas, FEMMA. Ha consistido en una visita a la Cámara de Comercio de Málaga.
- ✓ **Jornadas formativas** en Málaga los días 3 y 4 de mayo sobre marketing e internacionalización de empresas.
- ✓ Organización de la participación de empresarias marroquíes en la **Muestra de Empresarias y Emprendedoras Malagueñas**, FEMMA. Del 5 al 9 de mayo de 2004.

Femma supone una cita anual obligatoria para las empresarias y emprendedoras de la provincia de Málaga. Es un encuentro entre las participantes que potencia el intercambio comercial entre ellas, así como el reconocimiento por parte de la sociedad malagueña del papel económico del empresariado femenino en la economía provincial.

El contenido de la muestra se dividió en las siguientes zonas:

- Zona Institucional; organismos públicos y privados vinculados al mundo de la empresa y medios de comunicación.
 - Zona Comercial; mujeres empresarias y emprendedoras de Málaga capital y provincia.
 - Zona NISAE; empresarias del norte de Marruecos.
 - Zona Andalucía; Asociaciones de Mujeres empresarias de las provincias.
- ✓ **Encuentro empresarial Hispano-Marroquí** los días 13 y 14 de julio de 2004 en Tánger. Participaron 25 empresas marroquíes y 17 empresas

malagueñas y se realizaron tanto actividades de formación como de intercambio empresarial.

✓ **Encuentro Hispano- Marroquí. Promoción del espíritu empresarial.**

Se celebraron ponencias y mesas redondas en las que se trataron temas como la actividad empresarial de la mujer tanto en Andalucía como en el norte de Marruecos, las posibles actuaciones dentro de la Iniciativa Interreg, los programas de desarrollo para las mujeres empresarias en el medio rural y las medidas de apoyo a la creación de empresas femeninas, las redes empresariales, la sociedad de la información y los programas de apoyo a empresarias.

✓ **CD de recopilación** de resultados del proyecto bilingüe (francés-español) como herramienta de evaluación del mismo.

✓ **Plan de difusión.**

Para resolver el retraso en la ejecución de algunas de las actividades se solicitó una prórroga. Por lo que se refiere a la ejecución, la participación de la empresarias marroquíes en FEMMA fue más complicada de lo que se pensaba en un principio, debido a los trámites que hay que llevar a cabo para que tanto las empresarias como las mercancías que éstas traían puedan cruzar la frontera.

4.- **Valoración que hace la entidad promotora**

Lo considera una buena práctica

La problemática abordada por el proyecto tiene que ver con la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente a las iniciativas empresariales. Las mujeres integran una parte significativa del sector de las PYMES que son la mayor fuente de nuevos empleos. La presencia de la doble jornada, la falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico y el déficit de servicios de apoyo a la vida cotidiana hacen que sean necesarias medidas de apoyo no sólo a la creación de empresas sino para garantizar que esas empresas crezcan y sobrevivan a largo plazo.

Como factores de desigualdad, los datos nos demuestran que :

- ✓ El mercado de trabajo presenta fuertes desequilibrios de género.
- ✓ Uno de los aspectos más significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es el creciente interés por el autoempleo o creación de empresas.
- ✓ La representación de las mujeres en el empleo autónomo y empresarial no se reparte por igual en las distintas actividades.
- ✓ Las estadísticas oficiales no permiten visualizar qué tipo de empresas están creando las mujeres. Una de las informaciones, que tendría que estar disponible para una estrategia de apoyo adecuada por parte de los poderes públicos, es la visualización estadística de las microempresas en general y su composición por sexos.

El proyecto NISAE ha contribuido a la mejora de esta situación proporcionando a las empresarias beneficiarias y participantes herramientas para abrirse al exterior, expandir sus mercados, mejorar su estructura organizativa y conseguir recursos financieros más rentables, todo ello a través de mejoras específicas en los ámbitos de *formación, información, promoción y comercialización y cooperación transfronteriza*.

Puntos fuertes del proyecto

Como puntos fuertes del proyecto caben destacarse los siguientes:

El *partenariado*. La experiencia complementaria de las dos entidades socias del proyecto ha supuesto un valor añadido importante para su desarrollo.

Dentro de la Diputación Provincial de Málaga, la Unidad de Recursos Europeos tiene una dilatada experiencia en la gestión de Proyectos Europeos. Trabaja con el resto de departamentos de la Diputación, en este caso con el Servicio Provincial de la Mujer que ha desarrollado una importante labor para promover y consolidar proyectos empresariales promovidos por mujeres.

La Unión de l'Action Féminine es una Organización no gubernamental que lleva a cabo acciones especializadas de formación, asesoramiento y mejora de las condiciones de la mujer marroquí.

El proyecto ha contado con colaboradores/as de excepción. En España: la Cámara de Comercio de Málaga, el Ministerio de Economía y Hacienda, la Sociedad de Planificación y Desarrollo, la Universidad de Málaga, el Banco Mundial de la Mujer, Barcelona Activa, la Asociación de Jóvenes Empresarios. Procedentes de territorio marroquí: el Consejo Regional de Inversiones, la Universidad Mohamed V de Rabat y la Cámara de Comercio de Tánger.

Un punto muy motivador ha sido la disposición de las mujeres en ambas regiones a participar en el proyecto, lo que demuestra que son necesarias acciones de este tipo.

Este proyecto contribuye al cumplimiento de la normativa europea, concretamente con las directivas 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 y la 2002/73/CEE de 23 de septiembre de 2002, dando a las mujeres iguales oportunidades que a los hombres, favoreciendo que estas se abran camino en el ámbito empresarial para que puedan acceder a las mismas posibilidades de éxito.

Una innovación dentro del marco de este proyecto ha sido la participación por primera vez de mujeres empresarias marroquíes en FEMMA, Muestra de empresarias y emprendedoras malagueñas.

Los resultados alcanzados son los previstos

- ✓ Creación de 1 **base de datos** de empresas, tanto en Málaga como en el Norte de Marruecos.
- ✓ **Agenda** de visitas del empresariado femenino a las empresas de ambos lados del Mediterráneo.

- ✓ **Jornada** entre empresas Hispano-Marroquíes y **curso** de formación en temas empresariales destinado al empresariado femenino.
- ✓ **CD's** de asesoramiento sobre posibilidades tanto de financiación en comercialización y cooperación transfronteriza como de inversión para adaptar las estructuras empresariales a las necesidades de comercialización.
- ✓ Participación de **empresarias marroquíes** en la Muestra de Empresarias y Emprendedoras Malagueñas, **FEMMA**.
- ✓ Creación de **una portal integral** de cooperación empresarial entre el empresariado femenino malagueño y marroquí.
- ✓ **Gama de productos de difusión y divulgación** caracterizados por diseños indicativos del proyecto en todas sus fases.
- ✓ Como resultado final no previsto en un principio se ha editado un CD de recopilación de resultados del proyecto que recoge la descripción de todas las actividades desarrolladas así como la documentación generada en cada una de ellas.

Por lo que se refiere a la implantación del proyecto, el procedimiento seguido, que ha dado resultados positivos, ha sido crear un equipo técnico en Málaga y otro en Tánger.

Lecciones aprendidas

La principal lección aprendida con este proyecto es que las mujeres, sean de donde sean, quieren prosperar, quieren incorporarse a la vida pública. La disponibilidad y las ganas de participar de las beneficiarias, sobre todo de las marroquíes, ha sido sorprendente y ha animado a seguir fomentando actividades de este tipo.

Es transferible

Esta experiencia es fácilmente transferible a cualesquiera dos o más territorios transfronterizos entre los que se pueda intensificar el flujo comercial y en los que sean necesarias actuaciones orientadas a incrementar el empleo femenino. El autoempleo es una posibilidad para las mujeres de incorporarse al mercado laboral que puede ponerse en marcha en cualquier territorio, adecuando la actividad a desarrollar a los sectores emergentes en cada uno de ellos. Sin embargo, la dificultad estaría en la financiación de la puesta en marcha de las iniciativas que surjan. Lo ideal es que en los territorios implicados existan medidas de financiación específicas para el empresariado femenino.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

La experiencia ha terminado. No queda nada pendiente de la actividad proyectada. Sería muy interesante que los contactos iniciados entre emprendedoras de las dos regiones, pudieran contar con apoyos financieros para continuar. Favorecería de manera especial a las emprendedoras de Marruecos.

Titulo del Proyecto: Mujeres y Calidad en la Empresa (Woman Quality Enterprise)

1.- Entidad Promotora:

Administración de la Provincia de Chieti, Italia.

Dirección de contacto

Tomáis Giovina

Ufficio Della Consiglieria di Parità

Teléfono: 0871-4084813

Correo electrónico: g.tomassi@provincia.chieti.it

Sitio web: www.provincia.chieti.it

2.- Contexto de la experiencia

Es un proyecto incluido en la programación de la Región Abruzzo para el Fondo Social Europeo, objetivo 3, destinado al desarrollo y adecuación de las calificaciones de los/as jóvenes.

Ha sido llevado a cabo por la Asesoría de Igualdad de la Provincia de Chieti, con la colaboración del ISE, organismo acreditado en la Región Abruzzo.

El proyecto ha consistido en la creación de una figura profesional y su formación, orientada a mujeres, denominada "Experta en Sistemas de Gestión de Calidad". Esta figura cuenta con demanda profesional en la Región en el sector de Pequeñas y Medianas Empresas, que desean aplicar modelos de organización más flexibles.

Ha contado con la colaboración de distintas administraciones y organismos: Ayuntamiento de Francavilla, Sindicato CISL-UIL, Instituto Comprensivo Michetti de la Universidad G. D'Annunzio (PE), Francavilla al Mare ASIP-CCIAA de Pescara.

3.- Descripción de la experiencia

El Proyecto ha consistido en un curso de 500 horas, con prácticas en empresas, que ha terminado a final de junio de 2005.

Objetivos del curso

- ✓ Mejorar las oportunidades de empleo de mujeres diplomadas en los campos técnico-comerciales y de gestión, con una formación más específica y con salidas profesionales.
- ✓ Revalorizar la figura del experto en calidad, demandado por las empresas, que utiliza metodologías innovadoras y que pueda ser reconocido a nivel europeo.
- ✓ Utilizar la formación a distancia, que servirá como experiencia también a quienes vayan a dedicarse al teletrabajo.

Destinatarias

En el curso han participado 15 mujeres tituladas superiores, con particulares aptitudes para la actividad de gestión.

Actividades realizadas

Las principales han sido:

- ✓ Análisis de necesidades.
- ✓ Elaboración de mapa de oportunidades.
- ✓ Búsqueda de socios para apoyar y promover el proyecto.
- ✓ Planificación y realización de la formación.
- ✓ Prácticas en empresas.
- ✓ Monitoreo y evaluación.
- ✓ Difusión de resultados.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

El proyecto ha obtenido resultados en términos de oportunidades ocupacionales de las alumnas del curso. De las 15 que han realizado la formación, 13 han obtenido la certificación y 5 de ellas han encontrado empleo específico a la finalización del curso.

Se trata de una práctica innovadora, que mejora la empleabilidad de unas personas, que a pesar de su elevado nivel de formación, no encontraban empleos a su nivel. A la vez la nueva figura profesional aporta competitividad en el mercado a las empresas que le dan empleo, pues, en los mercados europeos y globales, la calidad y la seguridad del producto son dos principios fundamentales de la competitividad.

La iniciativa ha contribuido a la reducción de costos de las empresas al haber aportado figuras profesionales locales con una competencia en el sector de la calidad. Los servicios relacionados con la misma hoy son muy caros en la región, ya que las empresas no los encuentran localmente.

El proyecto ha contribuido al desarrollo profesional con la aportación de nuevas competencias a las personas y a las empresas. Ha contribuido también a la adopción de un nuevo modelo organizativo en algunas empresas en línea con la ISO 9001:2000. El enfoque tecnológico del proyecto, basado en el uso de las tecnologías de la información, ha desarrollado un modelo de formación a distancia, que favorece la capacidad de gestionar el propio proceso de aprendizaje. Ha servido, a la vez, de experiencia, que puede favorecer la implantación de sistemas telemáticos tanto para el trabajo a domicilio como para el aprendizaje a distancia (e-learning), en áreas montañosas y desfavorecidas de la provincia de Chieti.

Puntos fuertes

La inserción laboral en las empresas de mujeres con calificación en tecnologías informáticas y estadísticas de control de calidad.

La calificación informática hace a las mujeres que han participado empleables en diversos sectores.

Puntos débiles

El principal ha sido el escaso apoyo político que ha tenido el proyecto y la carencia de recursos económico-financieros.

Es Transferible

El Proyecto ha participado en el Forum P.A. 2005, una iniciativa promovida por los Programas sobre la Igualdad de Oportunidades "futuro@lfemminile" cuyo fin es promover la recalificación profesional de mujeres a través de las tecnologías.

La tecnología de gestión de calidad adquirida a través de la formación se valora como un buen medio de inserción.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Ha finalizado la experiencia; por tanto, no hay actividades pendientes.

Ahora el interés del proyecto y las lecciones aprendidas en su desarrollo pueden servir para ser reproducido en contextos económicos similares al de la Provincia de Chieti.

Titulo del Proyecto: Agentes a favor de las políticas de Igualdad de Oportunidades

1.- Entidades Promotoras:

Facultad de Economía de la Universidad G. D'Annunzio Chieti-Pescara, Italia.

Asesoría de Igualdad de la Provincia de Chieti, Italia.

Direcciones de contacto:

Giovina Tomáis

Consigliera di Parità. Provincia de Chieti

Teléfonos: 08714084813 / Celular: 3483420431

Paula Pierucci

Universita G. D'Annunzio

Facoltà di Economa

Teléfonos: 0854537550 / Celular: 3384001615

Correo electrónico: puericcip@yahoo.it

2.- Contexto de la experiencia

La creciente legislación sobre Igualdad de Oportunidades en la vida laboral que existe en algunos países obliga a la creación de figuras profesionales encargadas de promover y velar por ella en las empresas y administraciones.

El proyecto se propone la creación de la figura profesional Agente de Igualdad en la Provincia de Chieti (Italia), que trabajará en el territorio y que se encargará de favorecer en los centros de trabajo la aplicación de las normativas recientes, europeas e italianas, sobre igualdad de oportunidades.

Esta figura profesional tendrá como funciones principales:

- ✓ El diálogo con las agencias de empleo.
- ✓ La vigilancia para que se cumpla en los contratos la normativa sobre igualdad.
- ✓ La colaboración con la red de servicios destinados a la inserción y la permanencia en el mercado laboral.
- ✓ El combate contra las discriminaciones culturales y de otro tipo.

El proyecto va orientado a ofrecer la calificación adecuada para ejercer estas funciones.

3.- Descripción de la experiencia

Consiste fundamentalmente en un curso para formar a este tipo de profesionales, organizado por la Facultad de Economía de la Universidad G. D'Annunzio de Chieti-Pescara, en Convenio con la Asesoría de Igualdad de la Provincia.

El curso tiene una duración de un año académico, y ha comenzado en noviembre de 2005. Tiene tres componentes:

- ✓ Formación presencial: 120 horas en la Facultad.
- ✓ Prácticas: 200 horas en lugares de trabajo del Parque Tecnológico de la Provincia de Chieti.
- ✓ Proyecto final.

Las clases presenciales se imparten los viernes por la tarde y sábados, para que permitan la compatibilidad con la actividad laboral.

Contenidos de la Formación

El curso consta de ocho módulos formativos:

- ✓ Área Jurídica.
- ✓ Área de Proyectos.
- ✓ Metodología/Estadística.
- ✓ Área político-institucional.
- ✓ Metodología de educación/formación.
- ✓ Área Económica.
- ✓ Área de Sociología.
- ✓ Área Administración/Organización.

La asistencia al curso es obligatoria y el límite máximo de ausencias permitidas es el 30% de las horas.

Personas destinatarias

El curso va destinado a personas que posean un título de al menos cuatro años o de grado superior primer nivel.

El número de participantes son 30.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Dado que el curso está realizándose, aún no existe valoración.

Las Instituciones sí han hecho, sin embargo, una investigación previa sobre los campos ocupacionales y figuras profesionales del sistema de cualificaciones italiano a las que interesa la formación:

- ✓ Expertos y expertas encargadas del diseño de programas europeos, nacionales y locales y de desarrollo local.
- ✓ Profesionales liberales de la consultoría que trabajan en temas sobre políticas de igualdad en el mercado laboral.
- ✓ Directivos/as y técnicos/as de Recursos Humanos.
- ✓ Dirigentes y empleados/as de organizaciones que representan a trabajadores/as y empresarios/as.
- ✓ Dirigentes y técnicos/as de las administraciones públicas de empleo (regionales, provinciales y comarcales), encargados/as del desarrollo local o de los organismos de igualdad.
- ✓ Personal de agencia de colaboración, trabajo temporal y selección de personal.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Falta que el curso termine y hacer la evaluación no sólo de la calidad de la formación llevada a cabo, sino de los resultados que tiene para la inserción de los y las egresados/as en los campos profesionales previstos.

Existen figuras profesionales similares, y de formación, realizadas en otros países entre ellos los europeos. Sería muy interesante contrastar esta experiencia con las ya realizadas y evaluar comparativamente sus resultados e impacto en la igualdad de oportunidades en el trabajo.

En todo caso, la progresiva legislación en este campo, como las recientes de Francia y Reino Unido o la Ley de Igualdad de Oportunidades española actualmente en tramitación, hacen obligada la existencia de este tipo de profesionales.

Titulo del Proyecto: Fomento de la Producción Artesanal de Alimentos

1.- Entidad Promotora:

Comuna Canaria, Canelones, Uruguay.

Secretaría de la Mujer de Montevideo, Uruguay.

Instituto de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.

Dirección de contacto:

Selma Farsi

Área de Género y Equidad

Comuna Canaria

Canelones – Uruguay

Teléfono: 59803325926

Correo electrónico: selmavarsi@adinet.com.uy

2.- Contexto de la experiencia

La Comuna Canaria, desde el área de Género y Equidad, de la Dirección de Desarrollo Social impulsó, junto con la Secretaría de la Mujer de Montevideo y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, un proyecto dirigido a los pequeños grupos de mujeres productoras de productos alimenticios en forma artesanal y extensivo a todas las mujeres artesanas asociadas en pequeños grupos.

Las metas tuvieron que ver con los reclamos que estos grupos han hecho llegar a las áreas de Género donde existen, como es el caso de Canelones y Montevideo.

Esos reclamos pasan por la necesidad de que esos grupos de trabajadoras puedan producir en forma tutelada, con capacitación, asesoramiento y flexibilización de las reglamentaciones, lograr una legislación única en cada Departamento, porque sucede que de un Departamento vecino a otro deben nuevamente iniciar los trámites con los gastos consiguientes y el desánimo que esto produce, sobre todo cuando se trabaja en condiciones de grandes carencias, con gran sacrificio. Muchas de estas mujeres tienen la responsabilidad del sustento de su hogar.

3.- Descripción de la experiencia

El **objetivo** fundamental fue el fortalecimiento de las áreas de GÉNERO de toda la región y el estímulo a su creación donde no hubiera.

El proyecto tuvo una **duración** de cuatro meses, se extendió a los Departamentos del área metropolitana: Montevideo, Canelones, San José y Florida. En estos dos últimos no se ha creado ningún área que tenga que ver con el tema mujer. En esos casos nuestros interlocutores fueron los/as responsables de las Direcciones de: Desarrollo Productivo y de Desarrollo Social.

Los recursos humanos y logísticos usados fueron los de cada Comuna y del Instituto.

La forma de trabajo fue en talleres, donde participaron solamente delegadas de grupos.

En Canelones se dividió el Departamento en dos partes y allí se realizaron dos asambleas, dado que era el lugar donde había mayor cantidad de grupos participantes, siempre con la modalidad de talleres. De esa forma pudieron participar grupos de todo el Departamento. Para los demás Departamentos se realizó una asamblea por departamento. Todas las conclusiones están registradas y a disposición de quienes quieran leerlas.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

Todo el proyecto fue un ejemplo claro de transversalización, dado que tomó temas que muchas veces están muy lejos del tema género, sin dejar de abordarlo como hilo conductor de todo el proyecto y sus resultados benefician a mujeres y hombres, a toda la comunidad.

Resultados

El proyecto culminó con una gran asamblea de toda el área metropolitana, siempre con la modalidad de trabajo en talleres y con la consigna de delegadas de grupos de trabajo.

Esa asamblea estuvo signada por la alegría de la participación, por la energía de saber que juntas era posible lograr acercarse a logros comunes que parecían inalcanzables. Juntas en marcha cantando nos trasladamos al Edificio Libertad, el edificio del Poder Ejecutivo. Allí se hicieron presentes los Intendentes de los cuatro Departamentos del área metropolitana, los Ministros que tenían que ver con las medidas que fueron acordadas y firmadas (ver acuerdo adjunto), rodeados de multitud de mujeres que con su alegría reafirmaban el compromiso y, dejando de lado las formalidades, firmaron, entre otros, los Ministros de Salud Pública, Ganadería, Trabajo, Cultura, Economía y Desarrollo Social.

Fue el inicio de un camino. De las mujeres organizadas con el concepto de género bien claro dependerá que este acuerdo como otros quede o no sepultado en un cajón.

Además de los acuerdos que muchos de ellos fueron parte del reclamo de las mujeres y sus grupos las mujeres, en los talleres reafirmaron: la necesidad de la creación de áreas de Género con presupuesto propio, la necesidad del empoderamiento de cada una para afirmar su rol, y de disminuir la violencia de género tan alta por estos lugares y aún más en las zonas rurales de donde provienen la mayoría de estas mujeres.

Surgió también de estos talleres, la necesidad de la atención a la salud de la mujer y la adolescente, de la educación sexual, de la prevención de embarazos

no deseados, de la armonía en la salud integral de la mujer en equilibrio con espacios para su desarrollo cultural y social.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

La experiencia ha cubierto su primera etapa, esencial, de movilización de las mujeres en torno a un tema que afecta a grupos con muchas necesidades sociales y que puede tener un impacto importante, no sólo en sus condiciones de vida, sino también en la economía local.

Ahora falta que las Administraciones firmantes del Acuerdo Institucional pongan los medios para que se cumpla. Para ello será necesario que la movilización de las mujeres en torno al tema continúe.

Asimismo, parece recomendable que, con la ayuda técnica y económica adecuada, se formulen proyectos concretos para hacer realidad las medidas acordadas: proyectos de emprendimiento, de capacitación, de salud alimentaria, de desarrollo local, etc.

Acuerdo interinstitucional

12 MEDIDAS DE FOMENTO A LA PRODUCCIÓN ARTESANAL DE ALIMENTOS EN LA REGIÓN METROPOLITANA

A propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES, las áreas de Género y de Desarrollo Social de las Intendencias de Canelones, Florida, Montevideo y San José, y de las organizaciones sociales interesadas, y con la finalidad de contribuir al desarrollo sustentable y equitativo, se acuerda impulsar **12 medidas de fomento de la producción artesanal de alimentos**.

Responde a una necesidad planteada y promovida desde el sector productor, fundamentalmente desde las mujeres rurales, y también desde los actores del ámbito público involucrados en el proceso de control y transferencia de tecnología, ante el desafío de encontrar soluciones para los obstáculos técnicos y formales que impiden el desarrollo comercial de alternativas productivas.

Procura hacer visible el aporte económico, social y cultural de las mujeres, en tanto agentes de desarrollo, así como promover su calidad de vida, de sus familias y las comunidades concernidas. Fomenta el empleo local, el arraigo a la tierra y la preservación de estilos de vida propios, reduciendo el empobrecimiento y la emigración en el medio rural.

Desde el punto de vista de la producción, se pretende que ésta sea sustentable, de calidad, inocua y amigable con el medio ambiente, con productos de mayor valor agregado que contribuyan a la identidad del país y utilicen recursos nacionales.

En consecuencia, los Ministerios de Desarrollo Social; de Salud Pública; de Economía y Finanzas; de Agricultura y Pesca; de Trabajo y Seguridad Social; de Turismo y Deportes; de Educación y Cultura; de Industria y Energía; y las Intendencias Municipales de Canelones, Florida, Montevideo y San José convienen en apoyar institucionalmente la producción artesanal de alimentos a pequeña escala, formulando coordinadamente un programa de desarrollo regional para la integración de estos sectores a los circuitos formales de comercialización con las siguientes bases:

1. Declarar de Interés Municipal y promover la Declaración de Interés Nacional y Patrimonial la producción artesanal de alimentos.
2. Crear mecanismos de apoyo a través de las estructuras de desarrollo local de los municipios involucrados, en coordinación y con la cooperación de fondos nacionales ya creados.
3. Facilitar y agilizar la gestión y el acceso a estos planes, promoviendo una “ventanilla única”, que permita unificar el registro, apoyo y seguimiento de los emprendimientos en relación a sus resultados económicos y cumplimiento de metas para obtener su completa incorporación a los circuitos comerciales formales.
4. Coordinar los servicios de control de alimentos de la región de modo de

establecer un plan único de asesoramiento y seguimiento del cumplimiento progresivo de las normas higiénico-sanitarias obligatorias.

5. Coordinar los registros municipales de alimentos de modo de ofrecer a este sector social un único sistema de registros de su producción.
6. Promover la instalación de centros equipados para facilitar el acceso de diferentes grupos de productoras y productores a locales y tecnologías apropiadas, optimizar los recursos y garantizar condiciones comunes de elaboración. En tal dirección, se buscará proveer de equipos técnicos de asesoramiento y seguimiento.
7. Desarrollar planes de capacitación en conjunto con otros organismos públicos y o privados que contemplen todas las fases y, especialmente, gestión de la empresa, inocuidad alimentaria (Buenas Prácticas de Manufactura, Análisis de Peligro y Puntos Críticos de Control), control de la calidad, gestión coordinada de espacios comunes de elaboración y comercialización.
8. Fomentar canales de promoción y comercialización propios e innovadores para este sector: ferias itinerantes, móviles de venta y promoción, acuerdos especiales con sectores turísticos e iniciativas afines. Articular calendarios de eventos y apoyar la creación, diseño y/o caracterización de espacios físicos (plazas, circuitos turísticos, etc.) con el objetivo de promocionar la comercialización de los productos elaborados artesanalmente en las localidades, revalorizando el patrimonio cultural y la apropiación de espacios por la comunidad.
9. Apoyar y fomentar el desarrollo de procesos de calidad, marcas de calidad y denominaciones de origen propias del sector.
10. Promover la consideración del sector en los marcos tributarios y de seguridad social que atiendan a las actividades desarrolladas a pequeña escala.
11. Exonerar, con la debida autorización de los legislativos departamentales, las cargas tributarias municipales por un período de tiempo a determinar a efectos de alcanzar la consolidación efectiva de los emprendimientos comprendidos en este acuerdo.
12. Promover medidas que atiendan a las características peculiares del sector, propendiendo a su reconocimiento y jerarquización como actividad económica.

2.2. Buenas Prácticas sobre Formación y Capacitación Política de Mujeres

La Formación y Capacitación Política de las Mujeres ha sido un campo de interés fundamental para las entidades socias de la Red “Mujer-Ciudad”. Este interés se refleja, en consecuencia, en las experiencias que se están llevando a cabo.

En este apartado se presentan 6 Buenas Prácticas, realizadas 2 en Bolivia, 2 en Brasil y 2 coordinadas por instituciones locales de España, pero en ellas participan otras de 18 países de América Latina y Europa.

Todas ellas contienen aspectos complementarios, cuya riqueza puede ayudar a configurar un modelo de buen hacer en Formación y Capacitación política de Mujeres. Se ha respetado en parte el detalle de algunas, por la riqueza de la experiencia que describen.

Las 6 Buenas Prácticas son:

- ✓ Dos realizadas por instituciones bolivianas: ACOBOL (Asociación de Concejalas de Bolivia) y Municipalidad de Sicasica.
- ✓ Dos de São Paulo promovidas por SOF (SempreViva Organización Feminista) y por la Unión de Mujeres de São Paulo.
- ✓ Una de la Municipalidad de San José de Costa Rica.
- ✓ Una coordinada por el Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat (España)

Titulo del Proyecto: “Mujeres en el Poder Local”

1.- Entidad Promotora:

Asociación de Concejalas de Bolivia “ACOBOL”

Dirección de contacto:

Persona Responsable de la Institución:

Jacqueline Rocabado de Martínez
Presidenta de ACOBOL

Persona Responsable del Proyecto:

María Eugenia Rojas Valverde
Gerente General de ACOBOL
Teléfono celular 77246926
Teléfono of: 2787609

Correos electrónicos: melvalverde@enlared.org.bo ; acobol@enlared.org.bo

Sitio web: www.acobol.org.bo

2.- Contexto de la experiencia

Presentación institucional de ACOBOL

La Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL) es socia activa y miembro nato del directorio de la Federación Nacional de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM – Bolivia), que a su vez está integrada y reconocida en el sistema asociativo internacional, contando con 612 asociadas de 314 municipios de país.

Fue fundada durante la realización del “II Encuentro – Taller Nacional de Mujeres Concejalas”, realizado en la Ciudad de La Paz en fecha 13 de Agosto de 1999. Está reconocida como una asociación nacional sin fines de lucro, con personería jurídica otorgada por la Resolución Prefectural No. 0561 de fecha 20 de Diciembre de 1999.

Visión y misión Institucional de ACOBOL

ACOBOL es una sociedad con un sistema de participación política que permita la igualdad de oportunidades tanto para hombres como mujeres, priorizando el desarrollo humano equitativo y una nueva práctica de política transparente en la gestión municipal para mejorar la calidad de vida de los municipios

Su misión consiste en crear los mecanismos que permitan a las mujeres que acceden a los concejos municipales, desempeñar sus funciones con eficiencia y equidad, brindando capacitación, apoyo legal e institucional.

El Viceministerio de la mujer, el Viceministerio de Participación Popular y ACOBOL tienen como objetivo común fortalecer la gobernabilidad y participación ciudadana logrando una mayor y más cualificada participación de las mujeres en el ámbito municipal. En este marco se inscribe el presente proyecto, considerando las elecciones municipales de diciembre de 2004 y la participación de las mujeres.

Dada la importancia de generar un impacto a nivel nacional, se ha visto conveniente establecer una articulación interviceministerial para generar una acción consensuada y colaborativa entre las agencias de cooperación y las instituciones y ONG´s establecidas en el país, para la implementación del proyecto.

En este sentido se ha acordado conformar una canasta común entre la Embajada Real de Dinamarca, la Embajada de Suecia y el Proyecto DDPCIII-ICMA. El proyecto es parte del plan trienal presentado por la FAM/ACOBOL.

El proyecto tiene un alcance nacional. Sin embargo, las ciudades capitales están excluidas del mismo.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo General

Generar e impulsar un proceso de participación política de la mujer, en espacios de decisión en el ámbito local “municipal”, con una estrategia de fomento de una participación masiva y equitativa entre hombres y mujeres, con mayores posibilidades de ser electas en los niveles de representación política y toma de decisiones.

Personas destinatarias

Mujeres concejales titulares y suplentes de los 314 municipios del país y ciudades capitales.

Actores Principales

- ✓ Institución Ejecutora y Coordinadora: ACOBOL
- ✓ Instituciones Financiadoras
- ✓ Instituciones de Apoyo y Coordinación

Plazo

Inicio: 15 de Agosto 2004

Finalización: 30 de febrero 2006

Actividades

Se realizaron las siguientes actividades:

Fase 0

Se ha elaborado y realizado un plan de formación política con programas y materiales didácticos modélicos para capacitar a las mujeres candidatas y electas, que respondan al objetivo de mayor incidencia, incrementar la participación de la mujeres en el accionar político municipal.

Se capacitó a 27 técnicos/as, los/as cuales facilitaron la formación y empoderamiento político de las mujeres candidatas de partidos y organizaciones sociales de los 314 municipios.

Fase I

Se difundieron los derechos políticos de las mujeres a través de medios de comunicación nacionales (redes de radioemisoras), en 4 idiomas: español, aymara, quechua y guaraní.

Se realizaron actividades de sensibilización para generar una movilización convocando a diversas organizaciones de mujeres de la sociedad.

Se difundieron los derechos de las mujeres a través de materiales impresos y una distribución masiva a todos los municipios.

Fase II

Se realizaron talleres informativos para mejorar y desarrollar sus capacidades de gestión y propiciar mayores oportunidades de inserción en la arena política municipal

Se organizaron foros de discusión política para promocionar las propuestas de las candidatas a concejales y alcaldesas. Con apoyo por primera vez de espacios publicitarios por televisión y radio.

Fase III

Se desarrolló y fortaleció las capacidades de gestión de las concejales y alcaldesas electas, incrementando el uso de instrumentos prácticos para un mejor desempeño municipal.

Fase IV

Se acercó la asistencia técnica a los municipios de concejales

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Avances

- ✓ El proyecto se realizó en su totalidad. Se logró realizar todos los talleres programados y, aún más, se logró incorporar la visión política sobre el cumplimiento y el compromiso de la promesa electoral, el mensaje, la habilidad para la resolución de los conflictos, negociación, etc., para estas temáticas se contó con el apoyo del NDI (Instituto Nacional Demócrata).
- ✓ Entre los avances por asociación se destaca la mejora de la eficiencia de algunas concejales al liderar el proyecto, y en temas administrativos.

Limitaciones

- ✓ Cambios de cronograma de los eventos debido a los conflictos sociales.
- ✓ El tiempo fue clave a la hora de ejecutar los talleres, pues se tenía que prever diferentes eventos simultáneos para asegurar la asistencia de las concejales.
- ✓ Se incidió excesivamente en normativa legal y procedimental y no en el empoderamiento sobre derechos políticos y derechos ciudadanos para el ejercicio de su gestión municipal y de gestión ante concejales o alcaldes varones.

Motivos por los que considera que la experiencia puede ser considerada una buena práctica

✓ Impacto interno o externo que se espera que tenga la iniciativa

El impacto del proyecto ha sido medido en relación al incremento de la participación política de las mujeres concejales tanto cuantitativamente como cualitativamente.

Es decir la difusión de los derechos, los talleres informativos y los foros de promoción de propuestas fueron 3 actividades clave para movilizar y sensibilizar a un grupo de mujeres que están interesadas en la política municipal, pero además complementar con la capacitación post elecciones, es decir de acompañarlas en su gestión a través de talleres de capacitación en “Gestión Municipal con Enfoque de Género” y a través de asistencia personalizada en sus propios municipios luego de 7 a 8 meses en el poder público local.

✓ Instrumentos de Seguimiento y Evaluación Aplicados en los Cursos de Capacitación

Se realizaron dos tipos de evaluaciones:

Impacto interno: ACOBOL cuenta con una metodología de capacitación y con personal que puede replicar capacitación a concejales en talleres de capacitación como en asistencia in situ

✓ Evaluación a Capacitadores/as

La primera evaluación estuvo dirigida a los capacitadores/as, en el taller impartido por ACOBOL. La evaluación se tomó al finalizar el curso de “capacitación a capacitadores”, en la ciudad de Tarija, con el objetivo de medir el aprovechamiento del curso por los/as técnicos/as capacitadores/as.

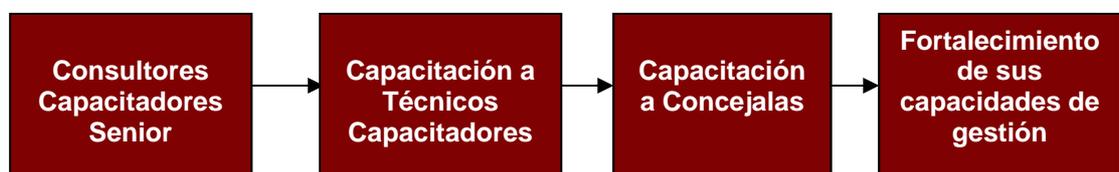
Impacto Externo: ACOBOL ha capacitado a concejales y tiene el nuevo perfil de las concejales electas

✓ Evaluación a Concejales Capacitadas

Las evaluaciones sobre gestión municipal dirigidas especialmente a las concejales se realizaron en los talleres de capacitación. En los primeros eventos de los talleres se tomó una evaluación inicial y en los segundos eventos una evaluación final. La evaluación fue la misma en ambos eventos, justamente para definir su nivel de aprendizaje.

En ambos casos se pudo determinar el grado de aprovechamiento tanto de los/as capacitadores/as como de las concejales capacitadas por los/as mismos/as.

Cadena de capacitación



Las demandas son generadas de abajo hacia arriba, el proyecto es un medio justamente para poder satisfacer estas demandas del grupo meta: concejales de los 327 municipios.

El análisis de la realidad estuvo basado en datos secundarios estadísticas de mujeres en edad de votar, mujeres habilitadas para el voto, mujeres candidatas y mujeres efectivamente electas.

La metodología de capacitación fue armada de acuerdo a la planificación de la gestión municipal con enfoque de género.

El Viceministerio de la Mujer fue un aliado muy importante en el proceso de capacitación y de difusión de los derechos.

La sostenibilidad y continuidad del proyecto se ve truncada por falta de fondos para seguir con la capacitación gradual de las concejales pues actualmente carecen de instrucción básica y de una estrategia de desarrollo municipal con enfoque de género.

Resultados Alcanzados

Avances Cuantitativos y Cualitativos en la participación política de las mujeres en el ámbito municipal

El avance cuantitativo de la participación de la mujer en el quehacer municipal aún es muy débil, pues se pudo evidenciar que solamente se incrementó en un (45%) mujeres concejales titulares. El mayor incremento se dio por la participación de las concejales suplentes que se incrementó en un 84% más.

Los avances cualitativos se vieron reflejados en el fortalecimiento de sus capacidades, manejo de instrumentos y disponibilidad de información actual y oportuna.

A través del análisis realizado, se observa que el acceso a la información por parte de las concejales es muy restringido como también el manejo de información financiera y legal, lo cual las limita en el normal ejercicio de sus funciones, al observar que desconocen su alcance, fenómeno explicado también a factores como su nivel de instrucción.

La participación de las mujeres en relación a los varones también es aún muy baja, pues se tiene una representación apenas del 19% a nivel nacional. Pero, si bien los avances son pequeños, son espacios que han sido ganados a fuerza de empuje de algunas instituciones, entre ellas se destaca a ACOBOL por su aporte con las ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas, como también por hacer cumplir las cuotas: 30% Código Electoral y 50% Ley de Agrupaciones y Pueblos Indígenas y por actividades ejecutadas como el presente proyecto Mujeres al Poder Local, que apoyó a las concejales desde sus candidaturas hasta su elegibilidad.

Un avance importante a la hora de medir los resultados es informar que ahora las 956 mujeres concejales electas de los 278 municipios mancomunados saben cuál es su rol principal en el concejo, y saben como deben incluir y

apoyar proyectos o iniciativas de proyectos de GENERO en sus POA's. Aunque desconocen como se deben utilizar muchos indicadores, estadísticas, leyes y presupuestos, se percibe que el material entregado y aprovechado fue en un 90% exitoso según las encuestas sobre su nivel de satisfacción.

Se tuvo que trabajar con la información básica de las listas de candidatas a las elecciones 2004 que asistieron a la Fase II: Talleres informativos y Foros Electorales. Esta información se cruzó con las listas de concejales electas para determinar el aporte de ACOBOL en las elecciones municipales 2004, que se capacitó en los Talleres Informativos a 110 mujeres candidatas y en foros electorales a 13 mujeres candidatas, total que asciende a 123 mujeres candidatas capacitadas por ACOBOL que resultaron concejales electas, de las cuales 28 mujeres fueron elegidas concejales titulares y 88 fueron elegidas concejales suplentes.

Lecciones Aprendidas

Ante los desafíos planteados por la realidad nacional, consideramos que la **capacitación política, tanto de mujeres candidatas como de concejales electas, es un recurso estratégico.**

En el sistema político, sus efectos se orientan en la perspectiva de transformaciones de la cultura de los partidos políticos para el cumplimiento de sus roles en el Estado con sentido de eficiencia, responsabilidad social y vigencia de sus principios éticos. Conocer sus derechos pero también sus obligaciones.

En la sociedad civil, se promueven cambios y su acercamiento al estado (gobierno municipal), ahora es diferente pues tienen una mayor capacidad de respuesta como de propuesta, su mensaje es claro y ya no desean ser las "segundonas", desean ocupar un primer plano.

Su participación política es el mecanismo movilizador que transforma esta realidad, y potencia procesos de capacitación, formación y empoderamiento, que además de desarrollar sus competencias cognitivas, socio afectivas, capacidad de análisis y de elaboración de propuestas, promueve el desarrollo de conciencia ciudadana con visión de país, no de grupo o de partido, desarrolla valores compartidos e identidad de género, que cohesionada al grupo superando posturas particulares y adversarias de sus militancias partidarias.

Su capacitación y su formación, responden conjuntamente al objetivo de empoderamiento político de estas mujeres.

Es transferible

Esta experiencia sí se puede transferir a otros territorios y ciudades, tomando en cuenta su realidad política, la necesidad de capacitación y motivación de las mujeres, desde que se las inicia en política como el acompañamiento de las mismas en toda su gestión con el objetivo de salvar sus debilidades más inmediatas a la hora de asumir un cargo público municipal.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Como se ha dicho antes, el proyecto ha terminado. Lo que faltan son fondos económicos para dar continuidad a una buena práctica que ha resultado un recurso estratégico y que no debería quedarse como experiencia puntual para un período electoral.

Titulo del Proyecto: Capacitación de mujeres aymaras para el cambio sociopolítico

1.- Entidad Promotora:

Municipalidad de Sicasica, Bolivia.

Departamento de Género.

Coordinación: con Fundación Apachita, Centro de mujeres Candelaria y Centro de comunicaciones indígenas Apachita.

Coordinadora y persona de contacto:

Clotilde Márquez Cruz

Teléfono y fax: 591 2 2243447

Correos electrónicos: gutierrez57@hotmail.com / fundapachita@hotmail.com

2.- Contexto de la experiencia

En Bolivia, así como en nuestro municipio de Sicasica, una gran parte de la población no ha tenido acceso a la educación formal durante 145 años desde la creación de la República de Bolivia en 1825. Recién en la década de 1970 las mujeres indígenas asisten a las escuelas con muchas restricciones socioculturales.

A mediados de la década de 1995 el Gobierno boliviano promulga leyes para que las mujeres participen en diferentes ámbitos de la administración pública y para que los partidos políticos tomen en cuenta en sus filas en un 30% la participación de la mujer como senadoras, diputadas y concejalas en los municipios.

La población mayoritaria de Bolivia son indígenas, que sufren discriminación y exclusión social, sobreviven en desigualdad de oportunidades por falta de educación y conocimiento de las leyes. Las más afectadas son las mujeres indígenas y las mujeres inmigrantes en las ciudades, que son entes anónimos en la sociedad de acogida.

Con las transformaciones sociopolíticas que se han generado en Bolivia, debido a la presión social, hasta los años ochenta muchas mujeres acceden a la administración pública sin ninguna formación ni capacitación política para dirigir y orientar a la población, por lo que tropiezan con muchas dificultades en la toma de decisiones. Las mujeres líderes, al no tener conocimientos sobre normas legales, microcrédito, tecnologías de la información y comunicación, migraciones, no pueden afrontar la situación deprimente que se vive, ni pueden contrastar la discriminación ni la exclusión social.

En las circunstancias actuales existe la desigualdad para la población indígena que vive en comunidades rurales. En esta situación tiene gran responsabilidad la minoría de la población blanco-mestiza asentada en las ciudades. Este estrato social tiene el control de la administración del Estado y de los ámbitos de decisión.

3.- Descripción de la experiencia

Para superar la situación deprimente de las comunidades rurales y pueblos indígenas, el Departamento de Género de la Municipalidad de Sicasica genera estrategias de capacitación organizando seminarios, talleres, foros y conferencias para la formación de mujeres líderes para el cambio sociopolítico, para la administración de microcrédito, para el uso de las tecnologías de información y comunicación orientadas hacia el cambio sociopolítico.

La experiencia ha consistido en la realización de seminarios, talleres y conferencias, que se han llevado a cabo en comunidades indígenas.

Ha acudido a las actividades formativas la mayor parte de la población comunitaria sin distinción de sexo, edades y credo religioso y, a la vez, sin sentir discriminación.

Las principales destinatarias, sin embargo, han sido las mujeres, que necesitan capacitación como líderes para el cambio sociopolítico.

Actualmente continúan las actividades de capacitación en formación de líderes comunitarios capaces de promover actividades de microcrédito para generar ingresos económicos, de usar las TICs para una comunicación transparente y apoyo a las mujeres y familias inmigradas, orientándolas sobre las normas legales y vivencia en otros lugares para ellas desconocidos para que tomen conciencia sobre los diferentes problemas que enfrenta el migrante.

Los recursos empleados han sido: afiches, cartillas y rotafolios, elaborados e ilustrados con materiales del lugar para orientar las sesiones. Los instructores y/o monitores son profesionales indígenas que acuden voluntariamente para brindar sus servicios.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

La experiencia se considera una buena práctica:

La capacitación y formación impartida a todos los miembros de familia en sus propias comunidades, ha puesto el énfasis en la formación de mujeres líderes, para el conocimiento de las normas legales relacionadas con microcrédito, administración de las TICs, movimiento de las migraciones y medio ambiente.

Ha tenido impactos a nivel comunidad, por el conocimiento que ahora tienen los/as líderes comunitarios/as sobre normas legales para acceder a las instancias de decisión locales. Externamente se conoce que en el municipio de Sicasica hay líderes formados/as para afrontar la situación deprimente en que se vive.

Se ha dado importancia a contar con líderes comunitarios/as para que orienten a las comunidades aymaras en orden a contrarrestar la discriminación y el engaño a que son sometidas por políticos y por autoridades locales de turno, que suelen aprovechar a las mujeres y a la población ingenua como escalera para apoyar intereses políticos sectarios.

La metodología utilizada (seminarios y talleres de capacitación en sus propias comunidades rurales para que puedan acceder todos los miembros de la

comunidad) es una actividad comunal que ha incentivado a ser participantes activos, sin sentir la discriminación ni las desigualdades como en otros lugares ajenos a su medio.

El proyecto ha contribuido a las políticas transversales de género, brindando oportunidades de participación y capacitación para hombres y mujeres sin distinción de sexos, edades, credo religioso, lo que generó la integración de los diferentes estratos sociales.

El proyecto es sostenible siempre que esté ligado a las actividades productivas y con la participación comunitaria en base a la identidad y relaciones socioculturales.

Resultados alcanzados:

La realización de talleres, conferencias, seminarios, cursos, intercambios de información y experiencias ha sido el primer resultado.

Las mismas comunidades fueron los mejores escenarios de capacitación y formación de líderes comunitarios.

Las mujeres líderes están ahora más presentes en los procesos de toma de decisiones en las instancias locales, defendiendo los derechos ciudadanos para contrarrestar la discriminación y las desigualdades.

El Gobierno local se ha transformado en el centro de convergencia para el fortalecimiento de los derechos ciudadanos y es generadora de una democracia participativa.

Lecciones aprendidas:

Los/as educadores/as y/o monitores/as deben tener compromiso e identidad cultural para tratar a los participantes como a un hermano/a suyo/a.

El esfuerzo conjunto entre comunidades indígenas y el municipio benefician más a las mujeres jóvenes, que toman conciencia de la importancia de consolidar el liderazgo para acceder al diálogo político y para contrarrestar la influencia negativa de la clase dominante.

Los seminarios y talleres deben enfocar problemas actuales que confrontan las comunidades, especialmente las mujeres, que estén relacionados con normas legales (leyes del país), derechos humanos y ciudadanía de la mujer.

Las actividades productivas deben asegurar la alimentación de la familia y generar ingresos económicos para asegurar la sostenibilidad de las acciones de capacitación.

Es transferible:

Las actividades de capacitación con identidad cultural, ligadas a la producción, pueden ser transferidas hacia otras regiones del país y del exterior siempre y cuando emerjan de las necesidades comunitarias.

Esta experiencia sistemática de capacitación y formación de líderes indígenas para el cambio sociopolítico en nuestra sociedad, no se ha realizado en los municipios de Bolivia.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Dadas las enormes necesidades de capacitación de mujeres para el liderazgo político, que relata la experiencia, queda mucho por hacer. Por ello es importante contar con apoyos necesarios, de tipo institucional y económico, para continuar prácticas como ésta en las propias comunidades en las que se ha realizado y en otras con parecidos problemas.

Titulo del Proyecto: Formación y Capacitación en Género y Políticas Públicas

Capacitación de Consejeras y Delegadas de Presupuesto Participativo de la Prefectura de São Paulo

1.- Entidad Promotora:

SempreViva Organização Feminista – ONG SOF, Brasil.

Dirección de contacto:

Responsables: Nalu Faria y Sonia Coelho Gomes

Teléfono: 38193876

Correo electrónico: sof@sf.org.br

2.- Contexto de la experiencia

SOF desarrolla un trabajo educativo hace más de 30 años, orientado a la formación y fortalecimiento de grupos populares, especialmente de mujeres. Desde 1985 opta por trabajar exclusivamente en el campo del movimiento y de la formación de otros actores, como funcionarios de la red pública, ONGs...

SOF se apoya en una teoría crítica de análisis de la realidad, en el feminismo de origen socialista y en una concepción transformadora de la realidad, en la experiencia de Paulo Freire.

La formación, desde una perspectiva transformadora de las relaciones de género, es uno de los objetivos prioritarios de SOF. A través de ella contribuye a que las mujeres tengan una mayor capacidad de liderazgo y autoestima para luchar por la mejora de las condiciones de vida y un mundo más justo e igualitario.

Partiendo del trabajo educativo con grupos de la ciudad de São Paulo en los últimos 15 años, se ha llevado a cabo un proceso de fortalecimiento y capacitación de mujeres líderes y de técnicas/os de la red pública para un programa de salud de la mujer.

Los elementos metodológicos presentes en la experiencia de formación de SOF son:

- ✓ Partir de la comprensión del grupo, insertándolo dentro de un contexto general.
- ✓ Preocuparse del proceso grupal y de los individuos, trabajando la subjetividad.
- ✓ Generar pautas para la acción.

El SOF trabaja fundamentalmente para responder a demandas de sindicatos, Prefecturas, grupos de base y escuelas de formación. Da gran importancia a la formación permanente en las formadoras.

3.- Descripción de la experiencia

Ha sido realizada en 2002.

Ha consistido en la realización de 4 cursos para Consejeras y Delegadas de Presupuesto Participativo de São Paulo, titulados “Relaciones de género y participación de São Paulo”. En el primer curso celebrado en noviembre participaron 15 personas, con edades que oscilan entre 27 y 63 años, y que fueron elegidas para su misión en 2002.

Objetivos:

Capacitar a las Consejeras para incorporar la dimensión de género en su actuación.

Sensibilizar a las mujeres y aliados de la sociedad civil presentes en las reuniones de presupuesto, para que identifiquen propuestas sobre las condiciones de vida de hombres y mujeres

Contenidos del programa de formación:

Han sido cursos de 2 días de duración, cuyos contenidos se han distribuido de la siguiente manera:

1^{er} día:

- ✓ Presentación e identificación de expectativas.
- ✓ Género: Qué es ser hombre o mujer.
- ✓ Situación de la mujer en la sociedad.
- ✓ El papel del movimiento de mujeres.

2^o día:

- ✓ Género y políticas públicas
 - Visión de las políticas tradicionales.
 - El papel de las políticas públicas en la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Resultados

El curso se ha repetido con 4 grupos de Consejeras electas por los barrios y regiones de São Paulo. Los resultados han sido considerados positivos tanto por el área de Coordinación de la Mujer como por la de Presupuesto Participativo de la ciudad.

En el año 2002 se eligieron 174 delegadas de Presupuesto Participativo y 70 Consejeras. En 2004 fueron elegidas 275 Delegadas y 85 Consejeras. El proyecto de formación contribuyó a este aumento de la participación de las mujeres en las decisiones presupuestarias de la ciudad, orientada a promover la calidad de vida de las mismas.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Está terminando como proyecto, pero es interesante que las enseñanzas, metodológicas y de otros tipos, que ha supuesto se puedan replicar y transferir a otros contextos.

Título del Proyecto: Promotoras Legales Populares de São Paulo

1.- Entidades Promotoras:

**Coordinación: União de Mulheres de São Paulo, Brasil.
Movimiento do Ministerio Público Democrático, Brasil.
Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, Brasil.**

Dirección de Contacto:

União de Mulheres de São Paulo
María Amelia de Almeida Teles
Teléfono: 55 113283 4040
Correo electrónico: uniaomulher@uol.com.br

2.- Contexto de la experiencia

El proyecto Promotoras Legales Populares tiene 11 años de existencia y ha capacitado a casi 3.000 mujeres en la Región Metropolitana y el Estado de São Paulo. Fue traído a Brasil en 1992 por THEMIS (Asesoría Jurídica y Estudios de Género) y por la Unión de Mujeres de São Paulo.

Su propósito fundamental es crear las condiciones para que las mujeres conozcan derechos, leyes y mecanismos jurídicos, para tomar iniciativas y decisiones para acceder a la justicia y a la defensa de los derechos humanos.

Las promotoras legales orientan individualmente o en grupos a otras mujeres cuyos derechos han sido violados o están amenazados. Actúan también como multiplicadoras para capacitar en la lucha contra la violencia de género. Acompañan a las mujeres maltratadas a la policía y a los organismos de asistencia jurídica o social.

En Brasil ha sido importante la lucha de las mujeres por conseguir una Constitución democrática que promoviese la igualdad de género, étnico-racial, de orientación sexual, incluyendo los derechos para las personas de cualquier edad y equiparando oportunidades y condiciones para el acceso a la ciudadanía. Se estima que el 80% de las reivindicaciones del movimiento feminista han sido incorporadas al texto constitucional.

El proyecto valora la historia de lucha por la igualdad económica, social y política. La información sobre la misma debe ser asimilada por las poblaciones excluidas como forma de elevar su conciencia ciudadana, sintiéndose titulares de derechos y adquiriendo autoconfianza para seguir la lucha.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo:

Capacitar a las mujeres para que conozcan sus derechos, se hagan personas comprometidas, no sólo para movilizar a otras mujeres para la acción en defensa de sus derechos, sino también para actuar conjuntamente ante los servicios públicos como la policía, los servicios de salud y educación y los organismos de justicia.

El proyecto consiste en la realización de un curso anual, campañas, debates, encuentros y publicaciones sobre ciudadanía y derechos.

Se propone reforzar las trayectorias de los movimientos sociales, especialmente el feminista, en la construcción de derechos e implementación de políticas igualitarias.

La **metodología** usada en el curso consiste en talleres de construcción e intercambio de conocimientos, visitas y estancias en ONGs y servicios públicos, trabajo en grupo, conferencias y debates.

La idea es apoyarse en el derecho como un instrumento de liberación, democratización y desarrollo. Educar para la ciudadanía implica el desarrollo de sujetos políticos, con derechos y en condiciones de actuar en la comunidad y en las relaciones no sólo entre personas sino también con las instituciones y poderes públicos

Organización de la formación:

Las clases teóricas son los sábados, de 9:00 a 13:00 horas, las visitas y estancias durante la semana. El curso dura unas 200 horas, se inicia en febrero y termina en diciembre.

Principales actuaciones y resultados

El proyecto en 11 años de existencia ha conseguido:

- ✓ La formación de 3.000 mujeres líderes en el Estado de São Paulo.
- ✓ La creación de un Centro de Atención a las Mujeres que padecen violencia.
- ✓ Llevar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA dos casos de asesinatos de mujeres que habían quedado impunes.
- ✓ La visita al Tribunal Supremo Federal y entrada a un plenario en grupo, vestidas de pantalones, atuendo prohibido a las mujeres desde hacía muchos años en dicho Tribunal.
- ✓ El reconocimiento pionero de los abusos sexuales en el lugar de trabajo como accidente de trabajo.
- ✓ La creación del Centro Dandara de Promotoras Legales Populares en San José dos Campos.
- ✓ La colocación de una placa de las Promotoras en la Sede de la Secretaría de Justicia y Ciudadanía del Estado de São Paulo.
- ✓ La consecución del 5º Premio Santo Días de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Estado de São Paulo, así como una mención honorífica en el “Premio Betinho de Ciudadanía” del Consejo Municipal de São Paulo.
- ✓ La realización de campañas con los lemas:
 - “Por la creación de Juzgado Especial para los Crímenes de Violencia de Género”
 - “Quiero crecer libre de la violencia”.
- ✓ El premio Advocacy dado por AGENDE (Acciones de Género, Ciudadanía y Desarrollo) en 2002.
- ✓ La elaboración de una Carta de Principios del Proyecto.

- ✓ La realización de tres Encuentros Estatales (1996, 1999 y 2003).

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Para valorar el proyecto la promotora hace suyas las conclusiones del Centro Filipino de Recursos Legales, publicadas en el Cuaderno de “Programas de Capacitación Legal (Diciembre 1998):

“La lección más importante aprendida durante años de trabajo en un programa de capacitación legal es que la ley puede ser un instrumento efectivo para la transformación social y calificación de las mujeres, si se la mira a la luz de la política en lugar de intentar introducir política en la ley. Cambiar las estructuras del poder es una actividad muy política. En consecuencia, el conocimiento de la ley no debe ser transmitido sólo como un saber, sino como medio de facilitar la toma de conciencia y la acción de grupo para el cambio”.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Al tratarse de un proyecto con vocación de continuidad, y con la experiencia necesaria de las Promotoras Legales Populares para ello, cada Encuentro Estatal y el resultado de la valoración periódica del trabajo realizado han de ser ocasión de mejorar de forma permanente contenidos, metodología y recursos para la capacitación.

Titulo del Proyecto: Proceso Construcción de Redes Comunales

1.- Entidad Promotora:

Oficina de la Mujer, Municipalidad de San José, Costa Rica

Dirección de contacto:

Vivian Villavicencio.

Teléfono: (506) 222 71 14

Correo electrónico: vivivilla@costarricense.cr

2.- Contexto de la experiencia

El Proyecto trata de ofrecer respuesta a la falta de formación política de las mujeres que viven en San José y a la carencia de una red entre todas las iniciativas existentes, promovidas por mujeres, sobre el trabajo en la comunidad.

Existe un plan de ampliar esta capacitación política a la orientada a la creación de microempresas por mujeres.

Como en muchos otros contextos, el problema principal es la escasez de recursos disponibles para este fin en la ciudad.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo:

Desarrollar un proceso de capacitación para mujeres, con metodología participativa sobre temas de autoestima, liderazgo, derechos de las mujeres y organización y vida sin violencia que permita un mayor empoderamiento de las mismas y la conformación de una red comunal de mujeres que trabajen en beneficio de su comunidad.

Personas destinatarias:

Mujeres de Hatillo, San Sebastián, Pavas y la Uruca, con edades entre los 18 y los 55 años.

Actores principales:

Las mujeres de esas comunidades y la Oficina de la Mujer.

Actividades realizadas y metodología

- ✓ Revisión de propuestas y selección de la más adecuada.
- ✓ Cronograma de los talleres.
- ✓ Organización de los grupos en las comunidades (identificación de líderes comunales, consulta a regidoras, síndicas, concejales de distrito, coordinación con redes interinstitucionales prestatarias de servicios, montaje de listados, convocatoria).
- ✓ Organización de la primera sesión para motivar el grupo y definición de horario de acuerdo a sus necesidades.
- ✓ Ejecución de talleres.

- ✓ Seguimiento a las mujeres que conforman la red (1 sesión mensual).
- ✓ Encuentro de los subgrupos para realizar el diagnóstico de necesidades, la misión de la red y para analizar si el proceso continúa.

La metodología ha consistido en:

- ✓ Sesiones con una metodología participativa, vivencial y lúdica que propició la expresión de sentimientos, y que fueron coordinadas por especialistas.
- ✓ Evaluación de cada una de las sesiones.
- ✓ Seguimiento a la red comunal.
- ✓ Motivación de las mujeres.

Fechas de realización:

Se inició en el 2003 y el propósito es que sea indefinido.

Actividades realizadas:

2003:

- ✓ Se capacitaron un total de 98 mujeres.
- ✓ Seguimiento constante de la encargada de la Oficina de la Mujer.
- ✓ Apoyo institucional y político.
- ✓ Trabajo con perspectiva de género.
- ✓ Inicio de un proceso de empoderamiento y trabajo con necesidades estratégicas.
- ✓ Asistencia habitual y escasa deserción de las participantes.

2004: (Desde el 2004 hasta la fecha, 18 mujeres de los cuatros distritos de la capital participan en la red).

- ✓ Las mujeres profundizaron en algunos temas en los que habían recibido capacitación.
- ✓ Las mujeres que participan en desarrollo comunal pudieron operacionalizar sus conocimientos en los grupos a los que pertenecen.

2005:

- ✓ Se logró que las mujeres continuaran participando.
- ✓ Se capacitaron en algunos temas de acuerdo a sus necesidades.
- ✓ Se participó en eventos organizados por la Oficina de la Mujer.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

La experiencia puede ser considerada una buena práctica

“Ha sido un proyecto que de alguna forma cambió la mentalidad, se incursionó en la capacitación de las mujeres, en el fortalecimiento personal y social de ellas. Salimos a la comunidad, tomamos en cuenta a mujeres que de alguna manera tienen incidencia con el fortalecimiento de su comunidad. Fue novedoso trascender del campo comunal y no mantenernos solo institucionalmente”. (Vivian Villavicencio, Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer).

La encarga de la Oficina de la Mujer considera que se ha contribuido a las políticas transversales de género en las diversas áreas del gobierno local porque se está fortaleciendo el liderazgo de la mujer.

Resultados alcanzados

Los objetivos que se propusieron al principio se lograron: se impartieron todas las capacitaciones planeadas, se ha conseguido un efecto multiplicador y se ha mejorado la situación de las mujeres.

Las mujeres se sienten satisfechas y motivadas por ser tomadas en cuenta, por seguir participando y por involucrar a otras mujeres.

Se ha empoderado a las mujeres para plantear ante autoridades municipales sus necesidades, demandas e intereses, cuando antes ni siquiera se animaban a hablar en público.

Lecciones aprendidas

Cuando uno trabaja en un proyecto de capacitación en el fortalecimiento personal y colectivo de la mujer, se da cuenta de que aprenden a utilizar las herramientas y se empoderan en cuanto a sus necesidades de género, y, cuando se direcciona el proyecto, ellas aprenden a plantear sus necesidades.

Hemos aprendido que en los planes futuros se ha de tomar en cuenta el fortalecimiento para el desarrollo económico a la mujer.

Las lecciones aprendidas serán tomadas en consideración para la definición de futuras políticas y proyectos, porque esta primera experiencia fue exitosa; por ende, se espera multiplicarla en otras comunidades.

Es transferible

Se podría reproducir esta experiencia, porque su objetivo es mejorar la calidad de vida de las mujeres que participan en este proceso de capacitación y sensibilización.

Los puntos clave que se deben tomar en consideración para desarrollar un proyecto similar son: que sea participativo, que haya representación comunal, que sean las mujeres las que indiquen el horario de capacitación que más les conviene de acuerdo a sus necesidades.

Para ejecutar este tipo de proyectos se aconseja contar con recursos, dedicación, tiempo y responsabilidad.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Dentro de las actividades previstas se encuentra empoderar a las mujeres en el tema de la microempresa y que cada una cuente con un plan de negocio.

El obstáculo que han tenido es el obtener financiamiento. Con los recursos económicos que contaban al inicio del proyecto cubrieron las capacitaciones previstas. Sin embargo, han surgido nuevas iniciativas de acuerdo a las necesidades de las mujeres y para brindar esas nuevas capacitaciones no hay presupuesto.

La estrategia que está prevista para que avance este proyecto es la de buscar financiamiento o recursos *ad honorem*.

Título del Proyecto: Formación y Capacitación Política para Mujeres

1.- Entidad Promotora:

Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat, España.

Departamento de Programas Transversales. Programa Transversal de les Dones.

Entidades socias: Diputación de Barcelona (España), Comune di Torino (Italia), Intendencia Municipal de Montevideo (Uruguay), Municipio de Quito (Ecuador), Alcaldía Municipal de San Salvador (El Salvador), Prefeitura do Municipio de Sao Paulo (Brasil), Municipalidad de Asunción (Paraguay), Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia, FUNPADEM (Costa Rica)

Dirección de contacto:

Coordinadora: Sonia Guerra López

Teléfono: 00 34 93 635 12 00 extensión 436

Correos electrónicos: sguerra@stboi.es ; sguerra@santboi.org

Sitio web: www.yopolitica.org

2.- Contexto de la experiencia

La formación y capacitación política de mujeres ha sido un tema de preocupación fundamental para muchas entidades socias de la Red URB-AL Nº 12 Mujer-Ciudad, ya que se han considerado un instrumento decisivo para la promoción del liderazgo y la ciudadanía activa.

Varias instituciones locales importantes, socias de la Red, promovieron un proyecto común sobre el tema, que fue presentado para su financiación a la Comisión Europea en 2004. Una vez aprobado, ha comenzado a ponerse en marcha bajo la coordinación del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat, de Cataluña (España).

Este proyecto nació en el Seminario de Barcelona de la Red, a partir de una necesidad común manifestada por diferentes municipios (entre los cuales se encontraban los que forman parte del proyecto). La realidad municipal de estos organismos mostraba que las mujeres estaban menos representadas políticamente que los hombres, y que su carrera política era menor en el tiempo (una o dos legislaturas máximo) que la de sus compañeros.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo:

Diseñar y poner en marcha un plan de formación política para mujeres, que les ayude a potenciar y consolidar su liderazgo en el ámbito político local.

Personas destinatarias:

Alcaldesas, Concejales, líderes de asociaciones,... de entidades locales de la Unión Europea y América Latina.

Se dirige especialmente a tres grupos:

- ✓ Mujeres con responsabilidades políticas y técnicas en corporaciones locales.
- ✓ Mujeres con capacidad de liderazgo en cualquier área: económica, social, cultural, en instituciones públicas.
- ✓ Mujeres integrantes de organizaciones municipalistas en ámbitos nacional e internacional.

Plazo de realización:

El proyecto ha comenzado en abril de 2005 y finalizará en mayo de 2007.

Socios promotores:

Coordinador: Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat (España)

Socios:

- ✓ Diputació de Barcelona (España)
- ✓ Ayuntamiento de Torino (Italia)
- ✓ Municipalidad de Montevideo (Uruguay)
- ✓ Prefectura de Cidade de São Paulo (Brasil)
- ✓ Municipalidad de Asunción (Paraguay)
- ✓ Municipalidad de Quito (Ecuador)
- ✓ Municipalidad de San Salvador (El Salvador)
- ✓ FUNDAPEM (Costa Rica)

Actividades:

El proyecto lleva a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Creación de un sitio web del proyecto (julio 2005): www.yopolitica.org
- ✓ Realización de 4 cursos presenciales de 25 horas de duración cada uno, en las ciudades de Barcelona, Montevideo, San Salvador y Torino.
- ✓ Realización de 4 cursos *on-line*, a través de una plataforma que estará operativa a partir de mayo de 2006.
- ✓ Elaboración de una guía de Buenas Prácticas de formación (enero 2006). Se cita en la bibliografía.
- ✓ Entrevistas y grupos de discusión de mujeres con responsabilidades municipales políticas o técnicas.
- ✓ Servicio de documentación en la web (Actualmente con varios documentos interesantes incluidos).
- ✓ Intercambios entre entidades socias: experiencias y bibliografía de formación.

Módulos formativos de los cursos:

- I.- Mujeres y política: conceptos políticos básicos.
- II.- Revisión histórico-política del feminismo.
- III.- Hacia un liderazgo político.
- IV.- Desarrollo de habilidades para la práctica política.
- V.- Instrumentos para la práctica de las políticas de género.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Situación o avance de la experiencia en la actualidad

En este momento se ha finalizado la Guía de Buenas Prácticas, y se está finalizando el material de formación para alumnas y profesoras. El sitio web del proyecto está en funcionamiento desde julio de 2005. Esta herramienta sirve para que las diferentes socias estén en contacto, y para difundir artículos y noticias relacionados con las mujeres y el ámbito político. Además, desde esta web se accederá a la plataforma *on-line*, en la que las alumnas de las diferentes ciudades socias podrán acceder a los cursos de formación virtual, que se iniciarán en mayo de 2006.

En el mes de mayo de 2006 también empezarán a impartirse los cursos de formación presencial, de 25 horas de duración cada uno.

Motivos por los que considera que la experiencia puede ser considerada una buena práctica

- ✓ “Creemos que la iniciativa va a tener un gran impacto tanto a nivel interno como externo, ya que es la primera vez que se realizan unos materiales de formación política para mujeres que incorporan las experiencias personales y reales de aquellas mujeres que ya están o ya han estado en el ámbito político y público. Además, el hecho de que se realicen entrevistas personalizadas y grupos de discusión con estas mujeres, está ayudando a que se establezcan nuevos vínculos, nuevas redes y complicidades entre directivas y políticas en las organizaciones municipales, lo que ayudará a crear nuevos liderazgos femeninos y a fortalecer los ya existentes. A nivel transnacional la relación entre los socios está siendo muy positiva, por lo que se están estableciendo redes importantes para futuras colaboraciones en este ámbito y/o en otros”.
- ✓ El proyecto se adecua a las diferentes realidades municipales del partenariado.
- ✓ La metodología que se está aplicando en la realización del proyecto es innovadora puesto que incluye las experiencias de aquellas mujeres que participan o ya han participado en la vida política municipal. Al compartir las experiencias, cada una de ellas se expone a las demás, y las otras reconocen vivencias compartidas, aspectos y situaciones que ellas también han vivido y experimentado.
- ✓ El proyecto está contribuyendo a la aplicación del *gender mainstreaming* en las organizaciones municipales, ya que las actividades, entrevistas, cursos, etc. se dirigen a mujeres de diferentes departamentos, en la mayoría de los cuales no se contemplaba/contempla la perspectiva de género, de la organización municipal.

- ✓ Vemos positivamente la continuidad de las relaciones establecidas, y la realización de nuevos cursos sobre formación política, ya sea a partir de la propia institución municipal o de nuevos proyectos europeos.

Resultados alcanzados

- ✓ El proyecto es bianual, y se encuentra en su punto medio. Hasta el momento, los objetivos programados han sido conseguidos. La valoración es positiva, pero creemos que esta percepción debería hacerse después de haber realizado los cursos de formación que, sin duda, son el punto álgido del proyecto.
- ✓ Los efectos positivos no previstos son: realización de los cursos de formación política con periodicidad, y fortalecimiento de las relaciones existentes entre las mujeres líderes de las organizaciones municipales y de los partidos políticos.

Es transferible

“Creemos que esta experiencia es perfectamente transferible a otros territorios y ciudades. Además, el hecho de que el material de formación política incluya un manual para profesoras, hará posible que otras organizaciones (partidos políticos, asociaciones de mujeres, sindicatos, administraciones públicas, etc.) puedan aplicar los materiales pedagógicos a su realidad, a partir de los textos realizados en el marco de este proyecto.

El Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat, coordinador del proyecto, tiene la intención de solicitar un nuevo proyecto europeo, para intercambiar buenas prácticas sobre el empoderamiento de las mujeres con otros municipios europeos”.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Termina en mayo de 2006, por lo que aún quedan bastantes actividades por realizar, como se ha dicho.

Parece muy recomendable que, al terminar, se haga una evaluación de los que son elementos esenciales de cualquier proyecto de formación. En éste puede tener especial interés evaluar: los contenidos, la metodología, los materiales de formación y el funcionamiento de la formación *on-line*, ya que en estos aspectos se han invertido recursos y se pretenden utilizar estrategias innovadoras.

2.3. Sobre desarrollo de estrategias e instrumentos de promoción del liderazgo de las mujeres

En este apartado se presenta una sola experiencia coordinada por la Diputación Provincial de Málaga (España). Comparte con las de capacitación bastantes aspectos, pero se presenta por separado, pues añade componentes distintos.

Titulo del Proyecto: Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local

1.- Entidad Promotora:

Diputación Provincial de Málaga, España.

Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional y Servicio Provincial de la Mujer.

Socios:

- ✓ Provincia di Trento (Italia)
- ✓ Kvinnoforum (Suecia).
- ✓ Municipalidad de Sicasica (Bolivia)
- ✓ Municipalidad de San Jerónimo-Cusco (Perú)
- ✓ Municipalidad de General Purrydon-Mar de Plata (Argentina)
- ✓ Municipalidad de San Carlos (Costa Rica)
- ✓ Municipalidad de San Joaquín, Santiago (Chile)
- ✓ Asociación de Municipios de México (México)
- ✓ Prefectura de Campinas (Brasil)

Dirección de contacto:

Bernadette Sebrechts Verwilghen

M^a Dolores Recio Perles

M^a Luisa Morilla Carracedo

UNIDAD DE RECURSOS EUROPEOS

Teléfono. 00 34 952 069 220/30

Correo electrónico: europapro@malaga.es

Sitio web: www.lideral.com

2.- Contexto de la experiencia

Nace como proyecto común de la Red URB-AL N^o 12 Mujer-Ciudad en 2005, con el fin de detectar y poner de manifiesto las barreras políticas que encuentran las mujeres para acceder a los puestos de decisión y proponer estrategias concretas para corregir la situación.

Lo esencial de su actividad es servir de observatorio intercontinental entre instituciones locales de América Latina en Europa, para identificar las barreras y potenciar el liderazgo de las mujeres rompiendo esos obstáculos.

Podría decirse que se trata de un proyecto que pretende desarrollar en Red distintos instrumentos, que sean suficientemente probados por los socios, para

desarrollar el liderazgo de las mujeres en el ámbito local. Entre las herramientas a desarrollar están: talleres de capacitación, cursos *on-line*, metodologías de observación de barreras, catálogo de estrategias de liderazgo...

3.- Descripción de la experiencia

Fechas de realización:

Del 2 de mayo de 2005 al 2 de mayo de 2007

Objetivo

Potenciar el Liderazgo y empoderamiento de mujeres en el ámbito local.

Personas destinatarias:

Responsables políticos a nivel local, Responsables sindicales, Asociaciones empresariales, Personal administración pública local, ONGs (Asociaciones en general y Asociaciones de Mujeres en particular y Movimiento vecinal).

El grupo meta está formado por distintas colectividades. Ha sido elegido atendiendo a unos criterios que se exponen a continuación:

- ✓ Entidades Locales socias del proyecto, que han mostrado una voluntad política en pro de los objetivos del proyecto.
- ✓ El personal que trabaja en la Administración, como personal técnico que necesita poner en práctica nuevas metodologías y para ellas la formación que va a adquirir a través del proyecto.
- ✓ Las Asociaciones Empresariales, que juegan un papel importante en cuanto a la sensibilización de las empresas en la promoción de mujeres directivas.
- ✓ Las Asociaciones y el Movimiento vecinal, que son la cantera donde se fragua el empoderamiento de las mujeres como grupo y donde emergen las lideresas.

Todos los grupos destinatarios se retroalimentan unos a otros.

Actividades

Observaciones-piloto en comunidades pequeñas y medianas utilizando indicadores existentes, que revertirán en los grupos de interés, aportando a través de foros de debate las barreras políticas, económicas, sociales y personales que impiden la participación en equidad de Mujeres y Hombres en los puestos de decisión, realizando propuestas para superar esos obstáculos (Catalogo de estrategias de Liderazgo). La creación de una Web que permitirá poner en común los estudios, propuestas y formación telemática, además de la comunicación intercontinental entre las entidades asociadas y grupos de interés, y facilitar la creación de la "Red Intercontinental de Agentes por el liderazgo de mujeres, Red Lideral"

El proyecto «LIDERAL» generará las siguientes **mejoras**:

- ✓ Conocer prácticas de otras instituciones locales.
- ✓ Favorecer la figura del Agente de Liderazgo, dinamizador entre mujeres y hombres, que detecte las barreras en el ámbito local.
- ✓ Alcanzar un diagnóstico de cada zona que permita conocer la situación sobre el liderazgo.
- ✓ Generar sinergias de cooperación y de conocimiento directo de los colectivos.
- ✓ Crear la “Red LIDERAL de Agentes por el liderazgo”
- ✓ Generar nuevos modelos educativos y de capacitación.

Resultados concretos que se esperan:

- ✓ 1 Guión de ejecución del proyecto.
- ✓ 1 Campaña de presentación del proyecto en cada área involucrada.
- ✓ 1 Observación-piloto de identificación de inequidades.
- ✓ 1 taller en cada uno de los socios involucrados.
- ✓ 1 Juego de Cuadernos de conclusiones (panel).
- ✓ Informe de situación del proyecto.
- ✓ Material formativo actualizado
- ✓ 1 Red Intercontinental de Agentes para el liderazgo
- ✓ 1 Catálogo de estrategias de liderazgo
- ✓ Fortalecimiento de la Red
- ✓ 1 Plataforma Intercontinental
- ✓ 1 Foro de conclusiones
- ✓ 1 Campaña de difusión
- ✓ 1 Dossier de comunicación
- ✓ 1 Hoja de Mejoras y nuevos retos

Actividades desarrolladas hasta enero de 2006:

- ✓ Organización Administrativa/Técnica
- ✓ Lanzamiento del Proyecto y Presentación del Proyecto por cada socio en su municipalidad
- ✓ Observación-Piloto por cada socio, con grupos de trabajo, análisis DAFO y búsqueda de sinergias en la zona

Actividades que se desarrollarán próximamente:

- ✓ Talleres Locales de Análisis sobre Liderazgo de Género/Propuesta de Soluciones. Los diagnósticos participativos realizados por cada socio serán sistematizados en la reunión de Evaluación Intermedia
- ✓ Reunión de Evaluación Intermedia. San Carlos (Costa Rica).
- ✓ Capacitación Virtual sobre Liderazgo
- ✓ Cálculo de Estrategias de Liderazgo
- ✓ Reunión de Evaluación Final.

Actuaciones Transversales:

- ✓ Difusión y Sensibilización
- ✓ Evaluación y Seguimiento

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

El proyecto «LIDERAL», en los objetivos que se plantea, permite :

- ✓ Reforzar la capacidad de actuación de las colectividades locales al utilizar indicadores de voluntad política que permitirán conocer la situación existente y desarrollar nuevas estrategias en el empoderamiento de mujeres en el ámbito local.
- ✓ Desarrollar capacidades a través de formación on-line y del intercambio de prácticas existentes en materia de liderazgo.
- ✓ Promover la asociación de colectividades representadas en los distintos grupos de interés con los que se trabaja.
- ✓ Desarrollar capacidades de acción de las pequeñas y medianas ciudades.
- ✓ Promover prácticas de desarrollo local con un interés comprobado. Después de las observaciones piloto en comunidades latinoamericanas se desarrollarán talleres de puesta en común e intercambio de propuestas de actuación (Catálogo de Estrategias).
- ✓ Promover una ciudadanía activa de las mujeres. El proceso de observación-piloto, la forma de trabajo en talleres divulgativos y la figura dinamizadora de los Agentes para el liderazgo de mujeres permitirán la promoción del papel activo de las mujeres en el ámbito local.

En la metodología utilizada, se crearán grupos de trabajo local entre distintos grupos dinamizados por los “Agentes Intercontinentales del liderazgo de mujeres”.

Resultados y productos desarrollados hasta enero de 2006

Los **resultados** alcanzados hasta el momento han sido los siguientes:

- ✓ Guión-mapa de ejecución del proyecto, en el que se explican una a una las actividades del proyecto y se calendarizan.
- ✓ Guía de justificación presupuestaria en la que se explica de manera detallada como se deben presentar las justificaciones presupuestarias.
- ✓ Una campaña de presentación del proyecto en cada área involucrada con participación de diferentes colectivos: autoridades locales, funcionarios municipales, Organizaciones No Gubernamentales, ciudadanía en general, representantes de asociaciones, sindicatos y empresari@s, etc.
- ✓ Observación-piloto de identificación de inequidades a partir de una batería de fichas que los socios están cumplimentando en este momento.
- ✓ 1 Plataforma Web Intercontinental que estará en continua actualización según vaya avanzando el proyecto. Actualmente se puede visitar en la siguiente dirección: www.lideral.com
- ✓ 1 Foro de conclusiones alojado en la página WEB del proyecto y al que todos los socios tienen acceso.

Lecciones aprendidas

La principal lección aprendida desde la coordinación del proyecto es que cada realidad es diferente, y que cada municipalidad tiene una necesidades distintas. Conocer esta realidades abre nuevos campos de actuación y nuevas formas de abordar la problemática de la mujer lideresa que animan a seguir trabajando.

Es transferible

Esta experiencia quizá no sea fácilmente transferible a cualquier territorio. Debe ejecutarse en localidades en las que tengan conciencia de género y de que las mujeres pueden acceder a puestos de toma de decisiones y de responsabilidad.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Como se dijo anteriormente, el proyecto está en su fase intermedia.

Dada la complejidad de los objetivos y acciones propuestas, será de gran interés la evaluación final, sobre todo de los productos e instrumentos desarrollados, que pueden servir para otras experiencias.

2.4. Sobre compatibilidad de espacios y tiempo de vida

Se incluye un solo proyecto en este apartado. Tiene componentes diferentes que no permiten incluirlo en ningún otro. Ha sido realizado por la Administración de Pescara (Italia). Aborda una temática muy importante para la planificación de los servicios de las ciudades desde una perspectiva de género.

Titulo del Proyecto: Espacio y Tiempo en el Trabajo

1.- Entidad Promotora:

Administración Provincial de Pescara, Italia.

Socios:

- ✓ Administración Provincial de L'Aquila
- ✓ Administración Municipal de Pescara
- ✓ Administración Municipal de L'Aquila
- ✓ INU – Instituto Nacional de Urbanística (Delegaciones de Abruzzo y Molise)
- ✓ Sviluppo Lavoro SCRL
- ✓ Kalumet.s.r.l.

Dirección de contacto:

Paola Campea

Teléfono: 085 37244451

Correo electrónico: campea.paolo@provincia.pescara.it

2.- Contexto de la experiencia

Es una iniciativa “Equal” cofinanciada por la Comisión Europea y la de la Provincia.

Se desarrolla en la Región de Abruzzo (Italia) e implica a sus instituciones locales más importantes. El problema al que pretende dar respuesta es a la dificultad que tienen los ciudadanos, especialmente las ciudadanas, de compatibilizar los tiempos dedicados al trabajo y al resto de la vida, a causa de la deficiente planificación de las ciudades, pensada desde la separación de espacios y servicios que suelen coincidir con la segregación de roles en función del género. No se ha incluido en el apartado de empleo, pues las metas alcanzan la planificación urbana.

3.- Descripción de la experiencia

Fechas de realización:

Junio de 2002 a Mayo de 2005.

Objetivo general:

Conocer las problemáticas ligadas al gobierno de la ciudad y del área metropolitana con el fin de adoptar políticas innovadoras sobre la gestión de la movilidad urbana y la reorganización de los horarios y de los servicios públicos.

Objetivos específicos:

- ✓ Reformular las políticas de tiempos, horarios y organización del trabajo desde la óptica de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Hacer coincidir los tiempos de vida de la ciudad y de las mujeres.
- ✓ Revalorizar y hacer flexibles los espacios de autonomía personal de las mujeres.
- ✓ Promover la inserción profesional de las mujeres desde la óptica de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Contribuir a remover las barreras de acceso de las mujeres al empleo.
- ✓ Promover la transversalidad (gender mainstreaming) entre todos los agentes locales públicos y privados

Acciones principales llevadas a cabo:

- ✓ Investigación sobre los condicionamientos de las mujeres en la gestión de espacios y tiempos de vida.
- ✓ Elaboración de un sistema para la conciliación de los espacios y tiempos urbanos y familiares.
- ✓ Puesta en marcha de mesas de concertación sobre el tema entre todos los organismos institucionales y sociales implicados.
- ✓ Experimentación de un modelo de valoración de las competencias de las mujeres en relación con los servicios de empleo y las empresas.
- ✓ Sensibilización e información de los agentes locales, públicos y privados, sobre la igualdad de oportunidades.

Resultados

- ✓ Un mejor conocimiento de los condicionamientos de las mujeres para gestionar sus tiempos y espacios de vida.
- ✓ Creación de un modelo de organización y optimización de los tiempos de vida de la ciudad y de las mujeres.
- ✓ Acuerdo entre todos los agentes institucionales y sociales sobre el tema.
- ✓ Creación de un modelo de valoración de las competencias de las mujeres.
- ✓ Toma de conciencia de todos los agentes públicos y privados de la importancia que tiene la participación de las mujeres en las políticas de gestión de la ciudad.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

El proyecto ha puesto de relieve la situación de malestar social que provoca una inadecuada planificación de las ciudades y de sus servicios públicos, que dificulta sobre todo el acceso de las mujeres a la actividad laboral y su carrera profesional.

Ha conseguido servir de desafío a favor de la innovación. Este desafío ha consistido en poner de acuerdo a las distintas instituciones y agentes locales sobre la organización territorial de las áreas metropolitanas de las ciudades.

Ha supuesto una reflexión en profundidad para los representantes políticos y sociales de la comunidad provincial sobre la gestión de las políticas de horarios.

Es transferible

Las acciones desarrolladas en el proyecto se pueden aplicar a otros contextos de áreas metropolitanas de grandes y medianas ciudades, sobre todo europeas.

Las recomendaciones que hace para llevar a cabo proyectos como este proyecto:

- ✓ Articular la colaboración interinstitucional en cada ciudad.
- ✓ Crear una red de experiencias similares entre ciudades.
- ✓ Contar con la participación del grupo meta de destinatarias.
- ✓ Proponerse unos resultados que sean medibles a medio y largo plazo

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

El proyecto cofinanciado por la iniciativa "Equal" ha terminado.

Ahora está abierto a compartir la experiencia y hacerla formar parte de redes con prácticas similares.

2.5. Sobre la prevención de la violencia de género y asistencia a las víctimas

En este apartado se incluyen cuatro prácticas:

3 sobre prevención de la violencia doméstica y apoyo a las víctimas, realizadas por la Municipalidad de San Isidro (Argentina) y la Prefectura del Municipio de São Paulo y la Prefectura Municipal de Santa María (Brasil)

1 sobre respuestas integrales a mujeres jóvenes y menores inmersas en el mundo de la prostitución, en condiciones de semiesclavitud, promovida por la Administración Provincial de Pescara (Italia). Abarca unas problemáticas más amplias como la explotación de mujeres extranjeras sin papeles y su inserción laboral. Sin embargo, se incluye en este apartado, ya que la violencia de género, ejercida a través del tráfico de mujeres, envuelve toda su situación, de extrema marginación y exclusión social.

Titulo del Proyecto: Programa de prevención de la violencia familiar y asistencia a las mujeres

1.- Entidad Promotora:

Dirección General de la Mujer, Municipalidad de San Isidro, Argentina.

Secretaría de Desarrollo Social

Dirección de contacto:

Lic. Isabel Díaz

Directora General

Teléfonos: 4732-0522 / 4512-3136

Correo electrónico: mujer@sanisidro.gov.ar

2.- Contexto de la experiencia

El Municipio de San Isidro tiene una población de 293.000 habitantes, de los cuales el 53% son mujeres.

En el año 2000 se crea la Dirección General de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social.

Los objetivos generales de esta dirección son: efectivizar el principio de igualdad consagrado por nuestra Constitución Nacional y la Convención sobre Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer; crear las bases y desarrollar acciones eficaces a nivel político, económico, social y cultural para fortalecer la participación de las mujeres en todos los ámbitos en un marco de igualdad de oportunidades.

Siendo la violencia contra la mujer un factor que menoscaba la participación en la toma de decisiones dentro de la familia, el trabajo, actividades comunitarias, sociales y políticas dificultando la incorporación de las mismas en el desarrollo socioeconómico de la comunidad, así como su desarrollo como sujeto de derecho, esta Dirección implementa desde junio del 2000 un programa de prevención de la violencia familiar y asistencia a la víctima.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivos generales:

- ✓ Deslegitimar, visibilizar y sensibilizar sobre la violencia de género
- ✓ Informar sobre la implementación de la Ley de Violencia Familiar en la Provincia de Buenos Aires (sancionada en diciembre del 2000)
- ✓ Generar una red para optimizar los recursos propios e institucionales.

Para su implementación se cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales como abogadas, psicólogas, trabajadora social; operadoras telefónicas, administrativas y una analista programadora a cargo del trabajo estadístico.

Plazo de realización:

El plazo del programa es abierto

Acciones:

Las principales acciones en el área de prevención son la realización de talleres que se realizan en diferentes instituciones de la comunidad, destinados a niñas/os, adolescentes, mujeres y hombres.

En el área de la asistencia se brinda asesoría legal, social y asistencia psicológica individual y grupal.

Asistencia

Participan desde la primera entrevista el equipo interdisciplinario: una abogada y una psicóloga y/o trabajadora social. En ella se utiliza desde el año 2003 un protocolo de registro de casos de violencia del Sistema de Monitoreo del Consejo Nacional de la Mujer. Esta Dirección firmó un convenio con dicho Consejo para la aplicación del mismo, que conlleva un compromiso mutuo de cooperación.

Incluye un programa estadístico que, como parte de la tarea de visibilización y sensibilización, se presenta semestralmente en las jornadas del 25 de noviembre y del 8 de marzo.

El equipo interdisciplinario se reúne semanalmente para supervisar la tarea y cada 14 días la reunión incluye a todo el personal de la Dirección con una supervisora externa cuyo objetivo principal es el cuidado de las personas que trabajan en este programa.

Prevención

- ✓ Se realizaron **cursos y talleres** sobre temas de género en escuelas de los diferentes niveles (preescolar, EGB y polimodal) y de distintas ramas

oficiales y privadas (psicología, especial, común, adultos) en lo que participaron alumnas/os y el personal de las mismas.

- Talleres con personal de Dirección e Inspección de escuelas públicas y privadas, en red con la Dirección de Salud Escolar y la Dirección de Programas de Prevención y Asistencia de enfermedades de transmisión sexual y HIV-sida.
 - Talleres en sedes de ONGs.
 - Talleres con promotoras que desarrollan tareas comunitarias con mujeres beneficiarias del Plan más Vida.
- ✓ Jornadas abiertas a la comunidad el 8 de marzo y 25 de noviembre. Afiches institucionales alusivos.
 - ✓ Muestra anual "Mujer, cine y derechos Humanos".
 - ✓ Folletos de difusión sobre Derechos de las Mujeres.
 - ✓ Participación en jornadas y congresos sobre la temática.
 - ✓ Integra la Comisión de Capacitación en Prevención de la Violencia de la Región Sanitaria V (Organización Provincial) y participa de cursos y jornadas organizadas por dicho organismo.
 - ✓ Confección de una guía de recursos municipales, provinciales y nacionales, gubernamentales y no gubernamentales.
 - ✓ A partir de marzo del 2001 se conformó la red de la Región Metropolitana Norte (Municipios de San Isidro, San Fernando, Vicente López Y Tigre), CEDEM (ONG), Patrocinio Jurídico Gratuito del Colegio de Abogados de San Isidro, Comisaría de la Mujer de San Isidro (dependencia provincial) y otras organizaciones con distintos niveles de participación. Se reúne mensualmente y ha realizado diferentes acciones conjuntas relacionadas con la difusión, capacitación sobre género abierta a la comunidad, desarrolla estrategias de colaboración con los Tribunales de Familia de San Isidro.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

El trabajo en red aumentó la visibilización del servicio hacia lo interno y externo. Hubo incremento anual de consultas para asistencia y de requerimientos de talleres.

En los últimos dos años se incrementó nuestra participación en programas implementados por otras áreas (Casa de la Juventud, Área Salud, Educación, etc).

La confección y actualización permanente de un listado de recursos del municipio, de la provincia y nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, permite agilizar derivaciones posibilitando la apropiación del recurso.

El reconocimiento por parte de los Tribunales de Familia de los informes de evaluación, que realiza el equipo profesional, permite una ágil implementación, especialmente en las situaciones de riesgo alto.

El trabajo institucional realizado en el equipo ha posibilitado el cuidado de sus miembros, y por ende, de la tarea.

Se han generado, en el Honorable Concejo Deliberante, proyectos que propenden a la transversalización de género: capacitación a funcionarios, unificación de registros de casos de violencia en todos los servicios desde la Dirección de la Mujer.

Durante el proceso hubo un aumento de los recursos humanos necesarios para responder a la demanda en crecimiento.

Resultados hasta el presente

- ✓ Los resultados se relacionan con el incremento de las consultas y de la intervención del equipo en tareas de asistencia y prevención interactuando con otros servicios del municipio y organizaciones no gubernamentales de la comunidad.
- ✓ A lo largo de los años se han incrementado las consultas; el requerimiento de la participación del equipo en jornadas dentro y fuera del municipio
- ✓ En el año 2005 se brindaron 8.323 prestaciones, que incluyeron atención legal, social y/o psicológica, individual o grupal.
- ✓ Contamos con información estadística que queda a disposición de los socios de la Red “Mujer-Ciudad”.
- ✓ Un efecto positivo no previsto en el programa fue que, a partir de la estrategia implementado con relación a los Tribunales de Familia, hubo en los últimos dos años un incremento importante en las derivaciones desde los mismos.
- ✓ Otro logro ha sido mantener, en construcción constante, la Red de la Región Metropolitana Norte.

Es un programa transversal

El desarrollo de este programa se da en simultáneo con la creación de esta Dirección en el espacio municipal, siendo la tarea prioritaria que posibilitó la visibilización de la problemática de género, estableciendo puentes entre las distintas áreas asistenciales. La transversalidad de las políticas públicas es objetivo central de este servicio, que cuenta con un buen nivel de reconocimiento dentro y fuera del municipio.

Es transferible

Consideramos que el trabajo en red es posible transferirlo a otras localidades. La construcción de la misma que incluye servicios oficiales y no oficiales, municipales, provinciales y nacionales posibilita la optimización de los recursos.

En una jornada realizada en La Plata (Provincia de Buenos Aires) al cumplirse los 5 años de la sanción de la ley citada, esta Dirección, junto con otros integrantes de la Regional Norte, presentó la experiencia del trabajo conjunto con los Tribunales de San Isidro, quedando de manifiesto lo innovador de esta articulación en nuestro contexto, los buenos resultados obtenidos y su posible transferencia a otros lugares.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Al tratarse un programa de plazo abierto y con muchas actividades, un aspecto importante es que periódicamente se evalúen el proceso de ejecución, los resultados y el impacto. Para ello, y en orden a hacer la evaluación lo más objetiva posible, resulta imprescindible el establecimiento de unos indicadores. No sabemos si ya se hace así.

Los datos de la evaluación ayudarán a mejorarlo permanentemente y a hacerlo más transferible.

Titulo del Proyecto: Forum Paulista de No Violencia Contra las Mujeres

1.- Entidad Promotora:

Casa Eliane de Grammont, Municipio de São Paulo, Brasil.

Centro de Atención y Prevención de la Violencia
Coordinación de la Mujer

Dirección de contacto:

Responsable de la Casa Eliane: Graciela Acquaviva Pavez
Teléfono: 5549 9339
Correo electrónico: casaeliane@ig.com.br

2.- Contexto de la experiencia

Desde 1991 la reflexión sobre los derechos humanos ha estado presente en este proyecto, que ha sufrido una serie de vicisitudes institucionales.

La descoordinación política entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en São Paulo a la hora de atacar el problema de la violencia de las mujeres, obligó a las promotoras de la experiencia a empezar por un proceso de reflexión conjunta, articulando respuestas antiguas y nuevas.

Se partió del conocimiento de la realidad cotidiana, para dar respuesta a la demanda procedente de las mujeres que sufren violencia, en diferentes esferas de su vida, especialmente en la esfera doméstica y de su vida íntima, en las relaciones amorosas.

Ha sido preciso articular dos polos, el institucional y el individual, buscando una acción común entre los distintos organismos.

La incorporación de la categoría de género, como construcción histórica sobre las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, es utilizada de forma distinta por las diferentes organizaciones y los profesionales.

El fortalecimiento de los profesionales, como intermediarios entre los ciudadanos y las instituciones, ha sido uno de los objetivos centrales del proceso.

La idea inicial fue la constitución de un Forum, que el primer año se denominó "Encuentros de Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales que atienden a las mujeres en situación de violencia".

Al final de 1998, con ocasión del primer evento conjunto, se inició un proceso de legitimación de la organización y se cambió la denominación de "Encuentros" por "Forum".

En Octubre de 1000 se denominó el Proyecto "Forum Paulista de No Violencia Contra las Mujeres".

3.- Descripción de la experiencia

Fecha de comienzo:

Marzo de 1998.

Instituciones y personas que se encargan de la Iniciativa:

La Casa Eliane de Grammont es la sede del Forum. Se encarga de su coordinación el equipo técnico de la Casa. Participan varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que se turnan dependiendo del trabajo del Forum.

Organismos de otras ciudades próximas a la capital que participan:

- ✓ Frente Regional de Combate a la Violencia contra las Mujeres de ABC (Organización que integra cinco administraciones públicas municipales de la Región Metropolitana de São Paulo). Integra, asimismo, a:
 - Vem Maria, centro de referencia de apoyo a las mujeres en situación de violencia (Santo André).
 - Casa Refugio Regional de ABC (Primera experiencia nacional de un consorcio de Prefecturas para mantener este tipo de Casa).
 - Programa de atención a las mujeres de la Prefectura del Municipio de São Bernardo do Campo.
- ✓ AS BRAD / Guarulhos
- ✓ SOS – Mulher / São José dos Campos.
- ✓ Núcleo de Atención às Mulheres / Prefectura del Municipio de Jacaeri.

Organismos estatales:

- ✓ Comisarios de policía de Defensa de las Mujeres.
- ✓ Consejo Estatal de la Condición Femenina.
- ✓ PAVAS. Programa de Atención a las Víctimas de Abuso Sexual. Secretaría de Salud del Estado de São Paulo.
- ✓ GRAVI. Centro de Referencia de Apoyo a las víctimas y familiares de las víctimas de homicidios. Secretaría de Justicia del Estado de São Paulo.

Centros de la red municipal de salud:

- ✓ Centro de referencia materno-infantil de Jardim Louza y Ambulatorio de Especialidades de Vila Prudente.
- ✓ Casa Refugio de mujeres “Casa de Mamee” concertado con la Prefectura de São Paulo.

Centros de referencia de atención a las mujeres en situación de violencia, financiados por la Secretaría de San Pablo: Casa Sofía, Casa Chidinha Kopcak y Casa Viviane Santos.

Organizaciones no gubernamentales:

- ✓ Fala preta (Habla negra). ONG que trabaja con problemas de salud de mujeres negras.
- ✓ Géledes: Instituto de la Mujer Negra.
- ✓ União de Mulheres de São Paulo (En este catálogo se presenta su proyecto de Programas Legales Populares).

- ✓ UBM (Unión Brasileña de Mujeres).
- ✓ Red Mujer de Educación.
- ✓ Asociación Fala Mulher (Habla mujer).
- ✓ Comisión de la Mujer Abogada de OAB/SP: Región de Santana.

Objetivo:

Articular la labor de profesionales, voluntarios y militantes que trabajan en los servicios de atención a las mujeres víctimas de la violencia.

Personas destinatarias:

Las profesionales, estudiosas y militantes de dichos servicios.

Acciones que se llevan a cabo:

- ✓ Participación en el Forum libre y democrática de las integrantes o representantes de organizaciones para el análisis y el debate, para compartir experiencias y adquirir compromisos profesionales ético políticos en el ejercicio de su trabajo, aunque no puedan tomar decisiones desde la cúpula.
- ✓ Ofrece un espacio de acogida y soporte teórico, metodológico y de orientación política.
- ✓ Se hacen reuniones mensuales, de acuerdo con las prioridades surgidas.
- ✓ Se realizan cursos, encuentros y talleres sobre:
 - ✓ Legislación penal.
 - ✓ Metodologías de intervención.
- ✓ Desafíos presentes en las políticas gubernamentales de atención a las víctimas.
- ✓ Capacitación profesional especializada.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Resultados

- ✓ Se ha creado una red de colaboración entre profesionales.
- ✓ Se ha adquirido un conocimiento mutuo de las actividades que llevan a cabo las organizaciones.
- ✓ Socialización y acumulación de saberes.
- ✓ Mayor clarificación sobre la intervención de los diversos poderes del Estado (Policía, Justicia, Asistencia social, Salud).
- ✓ Contribución a la aplicación efectiva de la legislación penal.
- ✓ Incremento de la motivación y participación de los profesionales de las organizaciones, de las líderes feministas y del movimiento social de mujeres, para enfrentar el tema de la violencia.

Sostenibilidad

Dado que los integrantes del Forum consideran positiva esta iniciativa, parece garantizada su continuidad.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Al tratarse de un Forum con vocación de continuidad, lo importante es que se mantenga y evalúe el espíritu que lo ha animado: socializar experiencias y análisis, basados en la perspectiva de género, entre profesionales, para superar las fronteras rígidas de actuación que marca cada institución.

Titulo del Proyecto: Centro de Apoyo a las Víctimas de la Violencia - CAVV

1.- Entidad Promotora:

Prefectura Municipal de Santa María, Brasil.

Secretaría Municipal de Asistencia Social, Ciudadanía y Derechos Humanos
/Dirección de Ciudadanía y Derechos Humanos

Entidades colaboradoras

- ✓ Delegación de la Mujer.
- ✓ Núcleo de Práctica Jurídica del Centro Universitario Franciscano.
- ✓ Centro de Apoyo y Referencia de Idoso – CARI.
- ✓ Centro de Referencia de Asistencia Social – CRAS.
- ✓ Defensor del Pueblo del Estado Río Grande do Sul.

Dirección de contacto

Dirección de Ciudadanía y Derechos Humanos

Víctor Hugo do Amaral Ferreira

Correo electrónico: victorhugodir@hotmail.com

Coordinadora: Marcia Ceretta

Correo electrónico: secap@santamaria.rs.gov.br

2.- Contexto de la experiencia

El Gobierno municipal de Santa María se planteó crear un centro de referencia para las víctimas de violencia física, psicológica y sexual, principalmente para las mujeres.

En Brasil mujeres, niños y adolescentes tienen una protección especial en la Constitución Federal de 1988. Pero esto no se corresponde con la realidad cotidiana, en la que, con frecuencia, las instituciones, en vez de condenar al agresor, miran con desconfianza a las víctimas. A éstas, muchas veces, se les considera delincuentes en vez de agredidas, sobre todo si pertenecen a los sectores sociales más vulnerables. Por ello, en el caso de la violencia contra las mujeres, en vez de juzgarla desde la perspectiva de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, las motivaciones de los agresores son, con frecuencia, aceptadas, justificadas e incluso estimuladas.

Con la creación del Centro, la Prefectura Municipal pensó atacar esta situación prestando apoyo a las víctimas y ofreciéndoles amparo jurídico, social y psicológico.

3.- Descripción de la experiencia

Fecha de creación del centro: 2004-2005

Objetivo:

Realizar desde el Centro un trabajo multidisciplinar para proteger a la población víctima de la violencia en todas sus formas. Para ello el Centro se propone:

- ✓ Crear una cultura de respeto a los derechos humanos, centrándose en el apoyo a las víctimas.
- ✓ Crear medios eficaces para enfrentarse a la violencia, especialmente en los campos de la educación y la justicia.

Actividades que el Centro lleva a cabo:

- ✓ Visitas a domicilio.
- ✓ Atención individual y grupal a las víctimas.
- ✓ Sensibilización de la comunidad.
- ✓ Sensibilización y capacitación de los profesionales de las Áreas de Salud y Derechos Humanos que atienden a las víctimas.
- ✓ Reuniones periódicas con Instituciones vinculadas a la temática de Derechos Humanos y Consejos Municipales.
- ✓ Realización de campañas de difusión de la actividad del Centro.

Población destinataria

En su primer año de funcionamiento el Centro ha atendido a 124 personas, de las cuales casi el 69% sufrieron violencia física y psíquica, más del 37% abandono y más del 9% violencia sexual. Un 37% tenían más de 61 años y más del 85% eran mujeres.

Más del 81% de las personas atendidas estaban sin trabajo o con una renta informal. El 80% eran de raza blanca. En cuanto al nivel de instrucción están representados todos los niveles.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

El trabajo del Centro está ayudando, con su trabajo interdisciplinar, a la reestructuración moral, psíquica y social de las víctimas. El acceso a la justicia significa para estas personas el restablecimiento de un orden social, individual y familiar, que implica, en última instancia, el control de la violencia, el ejercicio de la ciudadanía y la recuperación de los derechos humanos.

Es, por tanto, una buena práctica, ya que al rescatar la cultura de respeto a los derechos humanos en la acogida de las mujeres víctimas de la violencia, les hace sujetos activos de su educación y actores de justicia.

Se considera también un buen resultado la atención realizada sólo en el primer año de funcionamiento a 124 personas.

Principal lección aprendida:

La recuperación de la cultura de los derechos humanos por las víctimas y la sensibilización de la comunidad local sobre las mismas es un medio eficaz de combatir la violencia.

Es transferible

Ya que, desgraciadamente, la violencia intrafamiliar es una constante en todas las clases sociales de una comunidad, experiencias como éstas no sólo son

posibles y oportunas, sino perfectamente transferibles en orden a poner en marcha planes operativos de ámbito regional y local.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

El proyecto tiene una vocación de continuidad. Por tanto, necesitará mantener los apoyos económicos. Necesitará también hacer una evaluación periódica de su trabajo, para mejorar de forma permanente la metodología de intervención.

Al tratarse de una práctica similar a otras realizadas por bastantes administraciones públicas y organizaciones no gubernamentales, parece muy recomendable el trabajo en red para intercambiar experiencias y resultados.

Titulo del Proyecto: New Women Empowerment

1.- Entidad Promotora:

Administración Provincial de Pescara, Italia.

Dirección de contacto:

Giancarlo Zappacosta

Área de Calidad de Vida, Bienes y Actividades Culturales y Políticas Sociales

Teléfono 0039 085 / 7672022

Correos electrónicos: giancarlo@zappacosta.com

asspolsoc@regione.abruzzo.it

2.- Contexto de la experiencia

El proyecto nace del propósito de dar una respuesta global a través de servicios públicos y privados, que trabajan en red, del problema de la trata de mujeres y menores que están inmersos en el mundo de la prostitución, en condiciones de semiesclavitud y de negación de sus derechos humanos fundamentales.

El tratamiento de un problema tan complejo es actualmente insuficiente. Sobre todo es insuficiente la financiación que prevé la legislación italiana de 1998 (Art. 18 de la Ley 286/98) sobre el tema. Las demandas de recursos en el territorio de intervención del proyecto son enormes, en orden a proveer a las víctimas de autonomía social, trabajo y vivienda.

El proyecto ha puesto su incidencia en las redes institucionales e informales de las comunidades locales y en la responsabilización de los clientes.

3.- Descripción de la experiencia

Fecha de realización: Se inicia a principio de 2001. Ha concluido en marzo de 2002.

Objetivo general:

Ofrecer una respuesta global y multidisciplinar a la trata de mujeres y menores que ejercen la prostitución.

Objetivos específicos:

- ✓ Dar información y orientación individualizada a las mujeres y menores, con un acompañamiento que les ayude a recorrer el camino que hay entre el abandono de la prostitución, hasta la inserción socio-laboral (“de la calle a la autonomía”)
- ✓ Incidir sobre las redes institucionales e informales de servicios del territorio para que den una respuesta conjunta al problema.
- ✓ Realizar acciones que fomenten la colaboración de las comunidades locales.
- ✓ Colaborar con las Fuerzas de Orden Público y la Magistratura para combatir la criminalidad organizada en este campo.

Personas destinatarias:

Mujeres y menores extranjeras, víctimas del tráfico de personas, inmersas en la prostitución. Generalmente se encuentran en situación de marginación y exclusión social externas, con negación de su libertad y derechos de persona y sometidas a la violencia física y psíquica, en condiciones de clandestinidad, falta de tutela y aislamiento total.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Puntos fuertes de la experiencia

El proyecto ha demostrado, sobre todo, la posibilidad existente de establecer **una relación positiva con las mujeres víctimas** de la violencia y la explotación, gracias a las distintas acciones y servicios que ha puesto en marcha.

El proyecto se ha apoyado en **acciones y metodologías ya experimentadas** por la Asociación **On the Road**, especialmente las dirigidas al difícil objetivo de la inserción sociolaboral.

La metodología trata de afrontar el fenómeno de la prostitución de una manera articulada y global, prestando ayuda a las personas que se prostituyen, considerando la complejidad y continuos cambios del fenómeno, apoyándose en las redes institucionales existentes y en la comunidad, trabajando sobre políticas y estrategias de intervención en el ámbito local, nacional e internacional.

Se ha cuidado la **calidad de los servicios prestados** por el equipo de calle y de acogida, a través de un sistema de **evaluación** de las intervenciones.

Se ha mantenido una **sinergia con otros proyectos similares** en Italia (regionales, provinciales y municipales), con los servicios sanitarios, las Jefaturas de Policía y las Magistraturas.

Actividades realizadas:

- ✓ Creación de una **Unidad de Calle**, compuesta por profesionales y mediadores culturales, para contactar a las víctimas, prestarles información y ayuda.
- ✓ **Drop in center o ventanilla única** para poder beneficiarse de los distintos servicios: asesoramiento, salud, legales, laborales, etc.
- ✓ **Protección y acompañamiento hacia la autonomía** o programas individualizados de asistencia e integración social, que incluyen:
 - *Casa refugio* (para el primer período de abandono de la prostitución).
 - *Casa de acogida* (para un período más largo y preparación de la autonomía).
 - *Actividades de acogida en familias* (sobre todo en el caso de menores).
 - *Tutela territorial* (nueva modalidad de acompañamiento a las mujeres rescatadas de la explotación)

- *Casa de autonomía* (o de transición desde la de acogida a la autonomía sociolaboral).
- ✓ **Enlace con las familias** en países de origen y suministro de documentos.
- ✓ **Inserción socio-laboral**: orientación, trámites laborales, formación en empresas, apoyo profesional en el trabajo...
- ✓ **Tutoría y seguimiento** de la autonomía.
- ✓ **Investigación-acción** sobre la prostitución y la explotación clandestina, en colaboración con un proyecto en marcha en la Región de Emilia Romagna.
- ✓ **Trabajo en la comunidad**.
- ✓ **Trabajo de red** con instituciones de ámbito nacional, regional y local.
- ✓ **Actuaciones transversales** de coordinación, supervisión, evaluación y administración.

Los resultados superan las previsiones

Los resultados conseguidos han superado los previstos en el diseño del proyecto:

- ✓ Contactos mantenidos por la Unidad de Calle: 4672, el triple de los previstos. Personas contactadas: 800, el doble de las previstas.
- ✓ Acompañamiento en los servicios: 650, frente a los 200 previstos.

Lo mismo ocurre con el resto de los servicios: (no se dan los datos en función de la brevedad de la presentación)

- ✓ Asesoramiento y asistencia del Drop in Center.
- ✓ Programas de protección social.
- ✓ De Casa de Refugio y Emergencia..
- ✓ De Casa de Acogida intermedia.
- ✓ De tutela territorial.
- ✓ De acogida en familias.
- ✓ De formación.
- ✓ De Práctica en empresas.
- ✓ De inserción directa en el trabajo sin formación preliminar.

Es transferible

Sobre todo se considera que la experiencia es transferible en los siguientes aspectos:

- ✓ Información, sensibilización y trabajo comunitario en contextos locales.
- ✓ Trabajo institucional y de red en el ámbito nacional.
- ✓ Relaciones con organizaciones europeas en proyectos de investigación, intervención y cambio en el mismo sector.
- ✓ Relaciones con los países de origen de las víctimas.
- ✓ Actividades de investigación, publicaciones y documentación.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

El proyecto terminó. Se supone que ha servido para que las instituciones y organizaciones implicadas apliquen en sus intervenciones las lecciones aprendidas y sigan trabajando en red en este sector tan complejo.

Parece conveniente que otros promotores de proyectos como éste conozcan las metodologías de intervención que han resultado exitosas, con las lógicas adaptaciones al propio contexto.

2.6. Buenas Prácticas sobre Presupuesto Participativo y Ciudadanía Activa de las Mujeres

En este apartado se presenta una Buena Práctica promovida por la Municipalidad de Rosario (Argentina). Tiene un alto componente de capacitación, por lo que también podría haberse incluido en el apartado 2.2. Sin embargo, se ha optado por presentarla por separado, dados los puntos diferenciales que contiene y su focalización en la participación de las mujeres en el presupuesto local.

Titulo del Proyecto: “ Presupuesto participativo y ciudadanía activa de las Mujeres”

1.- Entidad Promotora:

Área de la Mujer, Municipalidad de Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina.

Subsecretaría de Acción Social
Secretaría de Promoción Social

Entidad colaboradora: Fundación Friedrich Ebert

Dirección de contacto:

Lic. Mariana Alonso

Coordinadora Área de la Mujer

Teléfonos: 54 0341 4802444 Int. 105 y 118.

Fax: 54 0341 480232

Correos electrónicos: areamujer@rosario.gov.ar ;

malonso2@rosario.gov.ar

2.- Contexto de la experiencia

Este Programa complementa y fortalece desde el año 2004, una instancia de participación social y pública de la ciudadanía de Rosario como lo es el Presupuesto Participativo que funciona desde el año 2002.

El Presupuesto Participativo es un espacio de participación directa de vecinos y vecinas en la definición de las prioridades presupuestarias y el control social de la intervención pública. Sin embargo, sabemos que las mujeres enfrentan obstáculos para la participación en cualquier ámbito social y público que impide una inserción real y efectiva desde la presencia hasta la toma de decisiones.

El presupuesto sensible al género es nuestra **estrategia** para el avance de las mujeres, conectando y poniendo en práctica enunciados y compromisos de políticas públicas de igualdad de oportunidades para varones y mujeres; permitiendo visualizar operativamente cómo se gastan los recursos públicos, cuánto y cómo invierte el Estado en políticas a favor de las mujeres y cómo las mujeres son consideradas sujetos diferenciales de la sociedad y no diluidas en las políticas públicas.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo general:

El programa, a partir de sus distintas acciones, se dirige a incentivar la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión pública y fortalecer su presencia, capacitándolas para incidir en la definición de las prioridades presupuestarias y en la distribución de los recursos municipales existentes.

Objetivos específicos:

- ✓ Incrementar la participación de las mujeres para disminuir la brecha de género
- ✓ Introducir la perspectiva de género, incentivando la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión pública
- ✓ Visibilizar la presencia de la mujer en instancias de decisión
- ✓ Reflexionar sobre las necesidades prácticas y estratégicas de género en el presupuesto participativo para mejorar los derechos de las mujeres

Entre los resultados esperados de esta iniciativa podemos mencionar el incremento de la participación de las mujeres en el Presupuesto Participativo rompiendo el estereotipo “mujer - ámbito privado”, reflexionando e introduciendo en primer lugar sobre las necesidades estratégicas de género en el presupuesto, instalando la perspectiva de género en el mismo.

Se concretó la capacitación de mujeres que concurren al presupuesto participativo no sólo en la identificación de necesidades de género en su barrio, sino también en políticas públicas con perspectiva de género y liderazgo femenino. Las consejeras pueden negociar y concensuar los proyectos votados en el 2005 mejorando así, las condiciones de vida de las personas en especial de los/las pobres y de las que están en desventajas: las mujeres.

Actores/as:

Mujeres vecinas de los barrios, Mujeres que están participando en el Presupuesto Participativo (consejeras participativas).

Fechas clave:

- ✓ 2004: Puesta en marcha del Programa.
- ✓ Marzo 2005: Jornada “ Las mujeres en los Presupuestos Municipales”.
- ✓ Junio a Noviembre 2005 Presupuestos Participativos con enfoque de género.
- ✓ Marzo a Noviembre 2005: Mecanismos sociales para incrementar la participación de las Mujeres en el Presupuesto Participativo.
- ✓ Junio a Noviembre 2005: Capacitación a Consejeras del Presupuesto

Situación o avances de la experiencia en la actualidad

En la región las mujeres construyeron redes solidarias, desarrollando sistemas de producción y comercialización útiles para el bienestar de sus familias y comunidad.

La propuesta de renovación democrática es incluir diversos sectores de la sociedad excluidos de las instancias de poder, como las mujeres.

Para superar esa discriminación se implementaron distintos mecanismos institucionales y estratégicos para involucrar a las mujeres en las instancias de participación ciudadana, fortaleciendo su expresión e incorporando su opinión en la toma de decisiones. Especialmente se beneficiaron aquellas que carecen de herramientas y experiencias personales, discursivas e identificatorias como ciudadanas, para dirigirse y proponer en público proyectos, problemáticas y necesidades propias de su género.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Es una buena práctica

A partir de la implementación del Programa Presupuesto Participativo y Ciudadanía Activa de las Mujeres, se ha logrado progresivamente que las mujeres problematicen los obstáculos que encuentran para la participación en el ámbito social y público.

Para lograr una eficaz convocatoria e inclusión al Programa se trabaja desde los seis Distritos Municipales (Norte, Sur, Este, Oeste, Sudoeste y Noroeste), que tienen un significativo impacto georeferencial para las vecinas/os de los barrios de la ciudad y para las organizaciones sociales de mujeres existentes en cada área. La distribución descentralizada favorece el acceso de las mujeres al Programa.

En la **II Jornada “ Las Mujeres en los Presupuestos Municipales”** se realizaron talleres con las vecinas, y a través de distintos dispositivos reflexivos se las sensibilizó a que planteen problemas desde sus propias necesidades, considerándolos como problemas del barrio. Asistieron más de 300 mujeres de los distritos.

Dentro del **Presupuestos Participativos con enfoque de género** las consejeras participativas en función pudieron reflexionar sobre los mecanismos (ej. Sistema de cupo) que posibilitan la participación de la mujer en los espacios de decisión pública. Se logró a la vez visibilizar a las mujeres que participan en ámbitos públicos. La dinámica de trabajo fue de talleres, desarrollando un eje temático en cada uno.

Espacio de Ludoteca es un dispositivo que posibilitó la participación social de las mujeres, promoviendo sus derechos. Se instalaron mecanismos de cuidados de los hijos/as para que las mujeres puedan participar plenamente de las jornadas, cuya experiencia piloto en el Distrito Oeste en la primer ronda del Presupuesto Participativo fue altamente positiva, por lo cual en la segunda Ronda, se realizó en todos los distritos.

El Gobierno Municipal de Rosario, con una política sensible al género, va asegurando la participación de las ciudadanas y respondiendo a sus necesidades específicas adquiriendo un papel de importancia en el logro de la igualdad entre mujeres y varones.

El Presupuesto Participativo de Rosario, en su cuarto año de implementación fue profundizando y fortaleciendo un camino que comenzó con el proceso de descentralización y que se va afianzando en la organización de la ciudad,

mejorando pautas de convivencia, encuentros, diálogos y debates en relación a la problemática del género, contribuyendo a una mejor gestión de la ciudad.

La iniciativa de introducir este tipo de presupuestos genera procesos a largo plazo que involucran múltiples dimensiones y cambios para los actores y actoras que participan en el mismo: respeto, comprensión y consideración por distintas actitudes, roles y estereotipos, herencia cultural.

La existencia de estos procesos participativos ofrecen una apertura que facilita la entrada a las iniciativas de presupuestos sensibles al género y permite establecer numerosos vínculos que contribuyen al fortalecimiento de ambos procesos.

Resultados alcanzados

Cuantitativos:

Mayor participación de mujeres en las asambleas y un mayor número de consejeras participativas. Un total de 80 consejeras en los Distritos. En la Ludoteca participaron 117 niñas y niños

Se implementó el sistema de cupos como mecanismo garante de participación y representación. En el 2002 se estableció el 30% obligatorio para garantizar la presencia de mujeres. En el año 2004 se fijó la paridad: 50% mujeres y 50% varones.

Se quintuplicó en el 2004 la participación de las mujeres desde este Programa respecto al 2002.

Se han aprobado 11 proyectos con perspectiva de género, 6 en 2005 y 5 en 2006, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres en la ciudad: capacitación para oficios no tradicionales, prevención del cáncer de mama, educación sexual, prevención de la violencia familiar y sexual, etc.

Cualitativos:

La calidad de participación de las mujeres aumentó progresivamente. En los talleres se logró mayor autoestima, información, reconocimiento de sus propias posibilidades, potencialidades y sus necesidades prácticas de género.

Las mujeres ampliaron sus capacidades para identificar y exigir la atención de sus demandas y necesidades obteniendo una mejora en su calidad de vida.

Esto les permite:

- ✓ tener un amplio conocimiento de los procesos presupuestarios y de cómo participar en ellos de manera que su intervención sea más informada y efectiva
- ✓ incrementar su capacidad de negociación e influencia en la distribución de los recursos públicos
- ✓ consolidar redes de mujeres líderes que incidan políticamente en la distribución equitativa en los recursos públicos entre varones y mujeres
- ✓ destacar sus roles redistributivos y fiscalizadores de los recursos públicos

Principales lecciones aprendidas

La iniciativa de los presupuestos participativos por sí mismos no garantiza la incorporación del enfoque de género, siendo necesario desarrollar acciones específicas para lograr una participación equitativa entre varones y mujeres, así como la incorporación del enfoque de género. La incorporación sistemática de una mirada conceptual de este tipo implicará a largo plazo un nuevo diseño del Estado.

Entendiendo que las acciones afirmativas producen resultados inmediatos y a corto plazo, es necesario su puesta en práctica como estrategia frente a la discriminación sistemática, origen de las limitaciones impuestas a las mujeres. El "sistema de cuotas" asegura representación institucional, no obstante no queda asegurada la representación de los intereses de género.

A partir de la descentralización, las mujeres se fueron organizando en los barrios. La consolidación de redes de mujeres líderes inciden políticamente para lograr la distribución equitativa de los recursos entre varones y mujeres.

Las ONGs. comenzaron a relacionarse a través de la negociación y no sólo del apoyo estatal.

Si bien las mujeres tienen dificultades para expresar sus demandas orientadas a la equidad de género, a medida que van ocupando el espacio público reconocen sus derechos como personas, acceden a liderazgos y plantean su autonomía económica.

La igualdad no significa asemejarnos; somos diferentes. La igualdad es un tema de justicia.

Es transferible

Tomando como punto de partida experiencias ocurridas en otras países, se llegó a la consideración de que la transferencia a otras ciudades es totalmente posible, en virtud de la existencia de un proceso de descentralización municipal que proporciona autonomía de gestión administrativa y financiera, proceso este que favorece la participación de vecinos y vecinas, y de manera especial a las mujeres facilitándoles el acceso al empoderamiento.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Al tratarse de un proyecto con vocación de permanencia, los aspectos que parecen más relevantes en este sentido son:

Mantener las actividades de capacitación, renovando constantemente su interés.

Apoyar la actividad participativa en los grupos creados.

Evaluar periódicamente los resultados, a partir de indicadores objetivos previamente establecidos.

2.7. Buena Práctica sobre Salud Sexual y Reproductiva

Sobre este tema, también muy importante para la mejora de las condiciones de vida de las mujeres en las ciudades, se presenta a continuación una práctica realizada en un barrio de São Paulo (Brasil).

Título del Proyecto: Centro de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva María Auxiliadora Lara de Barcelos

1.- Entidad Promotora:

Prefectura de São Paulo, Brasil.

Coordinación de la Mujer

Secretaría de Participación y Asociaciones

Dirección de contacto:

Responsable: Ana Lucia Cabalcanti

Teléfono: 31139764

Correo electrónico: anacabalcanti@uol.com.br

2.- Contexto de la experiencia

El proyecto se sitúa en el barrio Cidade Tiradentes situado en el extremo este de la Ciudad de São Paulo; con una población de 98.529 personas, y un índice de mortalidad materna elevado, que llegó a ser tres veces mayor de lo que la Organización Mundial de la Salud considera soportable.

Son frecuentes los embarazos precoces. La cuarta parte de las mujeres son cabezas de familia y la mitad de ellas cuidan a sus hijos sin una figura paterna.

La Coordinaduría de la Mujer de São Paulo, para responder a las demandas y derechos de las mujeres en este campo, conjuntamente con el Consulado de Japón, la Secretaría Municipal de Salud y COHAB (Compañía Metropolitana de Vivienda), creó en octubre de 2003 la Casa SeR, Centro de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva María Auxiliadora Lara de Barcelos.

La Casa está administrada por un consejo gestor, integrado por una gerente, una representante de la comunidad, un representante del consejo de salud, bajo la supervisión de la Coordinaduría de la Mujer.

3.- Descripción de la experiencia

Objetivo general:

El objetivo de la Casa es ofrecer un servicio modélico de salud sexual para las mujeres, que cuida la calidad a partir del enfoque de género y raza, que cuenta con un equipo interdisciplinar y que ayuda a las políticas específicas orientadas a garantizar el ejercicio placentero de la sexualidad sin daños para la salud física o mental.

Objetivos específicos:

- ✓ Reducir los embarazos en la adolescencia e infancia.
- ✓ Aumentar la prevención del cáncer del aparato genital.
- ✓ Garantizar el acceso a la información sobre promoción de la salud sexual y reproductiva.

Servicios que ofrece la Casa

- ✓ Acogida.
- ✓ Orientación e información sexual.
- ✓ Grupos sobre reflexión e información sobre métodos anticonceptivos.
- ✓ Aplicación de todos los métodos anticonceptivos disponibles.
- ✓ Grupos de orientación e información del SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.
- ✓ Orientación Ginecológica.
- ✓ Colposcopia.
- ✓ USG.
- ✓ Etc.

Resultados esperados:

- ✓ Las acciones integradas del equipo interdisciplinar de la Casa favorecen la capacidad de decisión y responsabilidad de las mujeres sobre su propia salud.
- ✓ Se contribuye al empoderamiento de las mujeres, la autoestima y el autocuidado de su cuerpo.
- ✓ Se reflexiona y se analiza el impacto de las relaciones de género y subordinación de las mujeres de casas populares en el potencial de salud y vida saludable.
- ✓ Se contribuye a la mejora de las prácticas de salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- ✓ El equipo de salud actualiza y enriquece sus competencias profesionales.

4.- Valoración que hace la entidad promotora

Impacto y resultados:

En dos años la casa ha atendido a cerca de 20.000 personas. Más de 5.000 personas pasan rutinariamente por la unidad. Se han llevado a cabo numerosos actos de información a la comunidad.

El proyecto está ofreciendo atención médica de calidad, teniendo presente la perspectiva de los derechos sexuales y reproductivos.

La Casa es centro de referencia de Colposcopia y de prevención del cáncer de cuello de útero en Ciudad Tiradentes.

5.- Lo que queda pendiente del proyecto

Al tratarse de un Centro que hace una tarea imprescindible en el barrio, lo importante es que no falten los recursos, mantenga la calidad de las prestaciones y el enfoque de género con el que fue creado.

2.8. Buena Práctica sobre Políticas de Igualdad y Transversalidad

La relación de Buenas prácticas, termina con un ejemplo de organización y programación anual de la Unidad Provincial de Igualdad de la Diputación de Málaga (España). En realidad se trata, no tanto de una práctica concreta, como de un conjunto de prácticas, que compatibiliza dos orientaciones: la promoción de acciones tradicionales de igualdad y de las políticas transversales en la provincia. Se ha resumido mucho, prescindiendo de los datos concretos que se aportan en la memoria, para no alargar este catálogo.

Se presenta porque muchas de las acciones pueden ser compartidas o servir a otros socios de la Red “Mujer-Ciudad”.

Titulo del Proyecto: Memoria 2004 del Servicio Provincial de la Mujer

1.- Entidad Promotora:

Diputación de Málaga, España.

Dirección de contacto:

Bernardette Sebrechts Verwilghen

M^a Dolores Recio Perles

M^a Luisa Morilla Carracedo

Teléfonos: 0034952069220/30

Correo electrónico: europapro@malaga.es

Organización del Servicio Provincial de la Mujer de Málaga

La Diputación de Málaga en su compromiso por la Igualdad entre hombres y mujeres, ha sido pionera en la creación de organismos, estructuras, estrategias y recursos de igualdad.

La Diputación de Málaga dispone en su estructura política específica, de la Delegación de Igualdad, para seguir avanzando en la igualdad real de mujeres y hombres.

En este sentido, desde la Delegación, se trabaja de forma dual, por un lado manteniendo y potenciando el Servicio Provincial de la Mujer, con programas dirigidos a las mujeres de la Provincia, y, por otro, impulsando la Transversalidad de Género, en todas las acciones públicas que se lleven a cabo desde este organismo.

Desde el Servicio Provincial de la Mujer se ha potenciado esta nueva estrategia, creándose para ello el equipo Transversal.

La actuación del Servicio Provincial de la Mujer se realiza a través de los distintos Departamentos que lo integran como son: Atención integral, Biblioteca, Emple@, Participación y Actividades Culturales y Equipo Transversal de Género. Para ello hay una dotación presupuestaria de 1.568.145 euros en el Presupuesto.

El servicio cuenta con los siguientes Departamentos:

Departamento de Atención Integral.

Este Departamento esta dirigido a las mujeres de la Provincia, proporcionándole la información de sus derechos más elementales, así como asesoramiento desde el punto de vista jurídico, social y psicológico, y el Programa de Actuación contra la Violencia de Género llevado por este departamento. Consta de tres Unidades que son: las de Atención Jurídica, Atención Social y Psicológica.

✓ **Unidad de Atención Jurídica:**

En la Unidad Jurídica se han realizado en 2004 un total de **1.064** asistencias de forma personalizada.

✓ **Unidad de Atención Social:**

Esta Unidad en el año 2.004 ha atendido a **130** mujeres. El criterio general ha sido no dejar desatendida a ninguna mujer, independientemente de su procedencia, derivando en cada caso al organismo o institución competente.

✓ **Unidad de Atención Psicológica:**

En la Unidad Psicológica se han realizado en 2004 un total de 573 actuaciones, no contabilizándose las telefónicas.

✓ **Programa de actuación contra la Violencia de Género:**

Es un Programa Elaborado y desarrollado por el Departamento de Atención Integral y que consta de las siguientes actuaciones:

- Sensibilización
- Servicios de Formación.
- Celebración del 25 de noviembre como Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Intervención en la Mesa Provincial de Coordinación Institucional sobre Violencia Doméstica.
- Intervención en las Mesas Comarcales de Coordinación Institucional sobre Violencia Doméstica.
- Intervención en las Mesas Locales de Coordinación Institucional sobre Violencia Doméstica.
- Coordinación con CIM y Centro de la Mujer.
- Coordinación Psicólogas de los Organismos de Igualdad.
- Conferencias dirigidas a las mujeres.
- Medidas de Apoyo a las Mujeres que sufren Violencia
 - Teléfono de Atención Jurídica Inmediata.
 - Acogimientos Urgentes en Pensiones.
 - Programa Acogimiento urgente con Centro Base de Acogida.
 - Ayudas económicas.
 - Teléfonos móviles de seguridad.
 - Programa de Coordinación Institucional.
 - Coordinación con Colegio de Abogados

✓ **Otras actuaciones del Departamento:**

- Otras actividades. Reuniones con instituciones, visitas, actividades de defensa.
- Formación del personal del servicio.

Departamento de Biblioteca

Este Departamento realiza las funciones que tiene encomendadas a través de las siguientes actuaciones:

- ✓ Catalogación de documentos
- ✓ Nuevas adquisiciones.
- ✓ Revistas.
- ✓ Servicios Prestamos de la Biblioteca
- ✓ Celebración día del Libro.
- ✓ Internet.
- ✓ Cursos de Formación.
- ✓ Exposiciones de Fotografías.

Departamento de Empleo

Este Departamento, está dedicado a la formación, inserción y promoción profesional de la mujer de la Provincia de Málaga. Para la consecución de sus fines cuenta con nueve profesionales que se organizan en las Unidades: de Orientación Profesional, de Formación Ocupacional, Autoempleo y Unidad Administrativa.

✓ **Unidad de Orientación Profesional.**

Apoya la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo por cuenta ajena. A través de:

- Atención Individualizada a desplazadas
- Impartición de Taller "Orientación Profesional y Técnicas de Búsqueda de Empleo".
- Impartición de Taller "Igualdad de Oportunidades".
- Conferencias "Igualdad de Oportunidades en el medio rural".

✓ **Unidad de Formación Ocupacional** que presta los siguientes servicios:

- Cursos subvencionados por la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.
- Talleres de Igualdad de Oportunidades.
- Conferencia "Formación para las mujeres del medio rural".

✓ **Unidad de Creación de Empresa.**

Esta Unidad ha realizado entre otras acciones:

- Atención Individualizada a iniciativas empresariales de mujeres.
- Información, Difusión y tramitación de subvenciones.
- Taller "Mujeres Creando Empresa.

- Conferencia "La Mujer en la Economía Rural.
- Conferencia "Clases de Empresa y Subvenciones".
- ✓ **Programas y Actuaciones del Departamento de Empleo.**

Ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- Muestra de Empresarias y Emprendedoras Malagueñas FEMMA.
- Programa de Comercio Electrónico para mujeres emprendedoras.
- Programa Servicios Rurales de Empleo. Está subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer y dirigido a poblaciones con alta tasa de paro femenino y menor número de recursos específicos de empleo para mujeres enmarcadas en distintas Comarcas.
- Programa de Formación en Género, Dirigido al personal técnico de otras entidades públicas y privadas.
- Aula Itinerante de Género. Su objetivo es promover la coordinación y cooperación entre las Asociaciones de Desarrollo Rural, Organismos de Igualdad y la Universidad de Málaga, para aunar esfuerzos en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas de desarrollo local y en la vida municipal de la provincia.
- Programa NISAE (presentado como otra práctica de este documento).
- Elaboración de Proyectos para la subvención por la Junta de Andalucía.
- Otras Actuaciones: Reuniones de coordinación con distintas instituciones de la Provincia y de Andalucía.
- Asistencia del personal del Departamento a Jornadas y Seminarios.
- Talleres de Usos y Distribución del Tiempo para mujeres de distintos municipios.

Departamento de Participación y Cultura.

Este departamento cuenta en la actualidad con dos profesionales, que compaginan el trabajo en el departamento y en el Equipo Transversal de Género.

Los objetivos del mismo han sido impulsar y fortalecer la participación social de las mujeres a través del asociacionismo específico, y la realización de actividades culturales y de formación en los Municipios menores de 20.000 habitantes de la Provincia de Málaga, así como actos Provinciales y Comarcales.

Se podrían resumir las actividades desarrolladas para dicho periodo, en las siguientes:

- ✓ Atención a consultas Individualizadas
- ✓ Información y asesoramiento: A grupos de mujeres, que necesitan asesoramiento para la creación, dinamización o programación de actividades en las Asociaciones de Mujeres.
- ✓ Talleres de capacitación.
- ✓ Conferencias periódicas.
- ✓ Trabajo interno de organización, evaluación, etc.
- ✓ Conmemoración 8 de Marzo con organización de actos en comarcas de la provincia.
- ✓ Jornada de Formación Feminista para celebrar el Día Internacional de la Mujer Rural, cuya fecha es el 15 de Octubre.

- ✓ Ciclo de Conferencias “Las Mujeres Debatimos” con todo tipo de temas de interés para las mujeres.
- ✓ Participación en Encuentros y Jornadas de Asociaciones de Mujeres.
- ✓ Otras colaboraciones con Plataformas de Mujeres.
- ✓ Cursos de Formación.

Equipo Transversal de Género

La Diputación Provincial de Málaga, (Pleno de Marzo 2001), asumió la nueva Estrategia de Transversalidad.

A fin de llevar a cabo las políticas transversales se creó la Comisión Transversal de Género de la Diputación Provincial de Málaga como instrumento para llevar a todas las Áreas de esta Diputación, la dimensión de género de forma que en todas sus actuaciones, desde la planificación, seguimiento y evaluación se tenga en cuenta el impacto y los resultados para que beneficien equilibradamente a mujeres y hombres de nuestra Provincia. Esta Comisión designó a las personas que forman las distintas subcomisiones de trabajo, que elaboraron el Programa Transversal de Género 2002/03.

En la nueva Corporación constituida el 14 de Julio de 2003, se da un nuevo paso al constituirse la Delegación de Igualdad, que continuará desarrollando las acciones específicas a favor de las mujeres, además de seguir impulsando y consolidando las políticas transversales en las demás Áreas y Delegaciones de la Diputación.

El Equipo Transversal de Género del Servicio Provincial de la Mujer, cuyas funciones son el asesoramiento, seguimiento y coordinación de las distintas subcomisiones, se ha ampliado en número, pasando de seis a nueve técnicas, asumiendo una de ellas la Coordinación del Equipo. Asimismo, se ha visto la necesidad de aumentar el número de subcomisiones, que pasan de ser cuatro a cinco, creándose una nueva denominada de Desarrollo y Empleo y que aglutina aquellas áreas afines dentro de la Diputación.

En este año, se han ido continuado las medidas y acciones transversales que se contemplan en el Programa Transversal 02-04, así, como trabajar y elaborar el nuevo Plan Transversal de Género, para el periodo 2005 al 2007. Ha llevado a cabo, entre otras actuaciones, las siguientes:

- ✓ Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer para acogerse al programa OPTIMA (Igualdad en Recursos Humanos desde la perspectiva de género).
- ✓ Impartición de un Curso de Formación de Agente de Igualdad de Género.
- ✓ Inclusión en los Pliegos de Contratación, de una cláusula sobre medidas de Género.
- ✓ Jornadas de Formación con enfoque de género y sobre la cultura emprendedora en las mujeres.
- ✓ Planificación y Gestión de la Campaña de Reparto de Responsabilidades familiares.
- ✓ Elaboración del Proyecto “Rural-med”, en colaboración con la Consejería de Agricultura y Pesca.
- ✓ Edición y difusión de 5.000 ejemplares del Decálogo de recomendaciones para evitar el sexismo.

- ✓ Elaboración de un Manual de buenas prácticas para integración de género en el planeamiento urbanístico.
- ✓ Elaboración de dos Planes Transversales de Género para la Diputación de Málaga.

3.- CONCLUSIONES

Las 25 Buenas Prácticas presentadas son en sí un elenco significativo de los temas que las entidades socias de la Red Mujer-Ciudad han tomado como objeto de intercambio. Pero no representan ni de lejos las actividades y proyectos comunes que ha promovido la Red. Si este mismo catálogo se renovara dentro de dos o tres años, cuando se hayan terminado de realizar los proyectos comunes, el número de prácticas se multiplicaría.

Algunas de las experiencias descritas son anteriores al Programa URB-AL, Red 12 y no han sido promovidas en el marco del Programa. Todas, sin embargo, han sido llevadas a cabo por los socios de la Red.

Estas conclusiones son una reflexión y valoración breves de aspectos comunes al conjunto de las prácticas. En modo alguno pretenden constituirse en evaluación, pues no disponemos de los datos necesarios, ni sería razonable hacerlo. Parece más aconsejable quedarnos en las valoraciones que cada entidad promotora ha hecho.

Simplemente se van a destacar los puntos relevantes, a nuestro juicio, que pueden servir, a la vez, de lecciones aprendidas para iniciar nuevas experiencias similares.

3.1. Criterios de intervención para solucionar los problemas

- ✓ Conviene destacar, en primer lugar, que la mayoría de las prácticas pretenden **mejorar las condiciones de vida en la ciudad de las mujeres pertenecientes a clases populares**, a través de su empoderamiento, es decir, haciendo que ellas sean sujetos activos y protagonistas de los cambios, por encima de todo. La elección es muy relevante. Hay una prioridad en la elección de destinatarias: las mujeres sin empleo o con escaso nivel educativo, las que carecen de las herramientas de conocimiento necesarias para revertir su situación de alejamiento de los lugares de toma de decisiones, las sometidas a violencia o explotación...Hay también una propuesta **de método** de intervención: **reforzar la propia autoestima y autoconciencia** de las personas para que sean ellas las que cambian las condiciones que las limitan.
- ✓ Un aspecto complementario al anterior es el énfasis que varias experiencias ponen en **la toma de conciencia de las mujeres sobre los derechos humanos** y el conocimiento de las leyes, como instrumento para acabar con el dominio machista en la familia, en el trabajo, en la vida política y social.

Las leyes, en muchos países, van ya más lejos que la práctica social en el camino hacia la igualdad, porque la injusta distribución cultural de roles en función del género frena los cambios de las normas democráticamente establecidas. Por ello, en estos casos, conocer las leyes puede ser un estímulo importante para apoyar la transformación de la realidad.

En muchas ocasiones, por desgracia, las leyes están aún muy por detrás de la garantía de los derechos humanos básicos, porque han sido elaboradas y aprobadas por quienes controlan el poder y lo utilizan al servicio de sus intereses. En estos casos, la toma de conciencia individual de ser sujeto de derechos humanos inalienables, anteriores y por encima de las leyes establecidas, constituye una fuerza poderosa para el cambio de las leyes y la transformación de las condiciones de vida de los grupos cuyos derechos quedan olvidados en las leyes.

- ✓ Muchas experiencias enfatizan, asimismo, el trabajo de **colaboración entre todas las instituciones que operan en un mismo territorio** y que tienen objetivos complementarios de acción en la prestación de servicios a la población. Este parece un criterio fundamental de las experiencias para ser consideradas como unas buenas prácticas, pues la colaboración interinstitucional allana el camino para el trabajo transversal y para enfrentar la discriminación y las desigualdades desde una perspectiva global.
- ✓ Complementaria del aspecto anterior es la **metodología interdisciplinar** que se utiliza para abordar los problemas complejos, como la violencia, la explotación o el tráfico de personas.

Estos criterios generales presentes en muchas experiencias las definen, a su vez, como Buenas Prácticas y las hacen más idóneas para el enfoque acertado de los problemas.

3.2. Aspectos innovadores

Los temas abordados por la mayor parte de las experiencias, e incluso la forma de enfocarlos, no son nuevos, pues, afortunadamente, numerosas instituciones locales llevan años trabajando en campos similares, con buenos resultados, gracias a los cuales, entre otras, la realidad de las mujeres en las ciudades está mejorando o ha mejorado mucho.

Lo más interesante es el intercambio de estos enfoques, algunos de ellos verdaderamente innovadores, al menos en aquellos contextos similares a los que se han realizado las prácticas. La innovación hace referencia a los planteamientos y al abordaje metodológico de los problemas, pero también a la forma en que se aborda la realidad y las situaciones concretas.

Las entidades promotoras, en la mayoría de los casos, han percibido que lo que hacían era innovador, en el contexto en que se realizaba. Por ello sería muy importante, que quienes deseen profundizar en las experiencias presentadas, contacten con las personas que se indican en cada una de ellas.

Hay un aspecto que merece destacarse, por su potencial innovador y multiplicador, y es que varios promotores han creado **sitios web** para comunicar e intercambiar las

experiencias. El uso de las tecnologías de la información y comunicación para difundir los proyectos locales, los textos e imágenes que han producido, constituyen una herramienta poderosa para el trabajo multiplicador de las redes. El problema de algunos de ellos es su falta de un equipo técnico que los actualice, por escasez de medios, lo que convierte al sitio web en escaparate inmóvil durante mucho tiempo.

3.3. Debilidades principales

No podemos enjuiciar las prácticas presentadas por los datos de que disponemos. Pero, a lo largo de su presentación, si se han ido apuntando las que suelen ser principales debilidades en este tipo de experiencias:

La falta de medios pone, muchas veces, en cuestión la sostenibilidad de las experiencias. Esta carencia se ha solucionado en ocasiones, con un trabajo en profundidad para comprometer políticamente a las corporaciones locales. Los problemas derivados de la discriminación del género en las ciudades requieren un esfuerzo continuado de los grupos de mujeres para solucionarlos, y una voluntad política, permanente manifestada en las dotaciones presupuestarias para sostener los programas de igualdad a medio y largo plazo.

Otra debilidad, en algunas experiencias, puede ser **de tipo metodológico**. Solucionar problemas complejos requiere un método riguroso que implica identificarlos bien, proponerse objetivos realistas en relación a los medios, elegir bien las estrategias de intervención, hacer un buen seguimiento de los avances que se producen y, siempre, hacer una evaluación del proceso, de los resultados y de los impactos.

Algunas de las prácticas han cubierto fases muy importantes de lucha y sensibilización social. Sería preciso dar nuevos pasos transformándolas en proyectos, con una planificación y unos recursos adecuados. En este sentido, conocer la metodología de elaboración y ejecución de proyectos se convierte en una herramienta de primer orden en manos de los grupos y asociaciones de mujeres y también de los responsables de servicios públicos locales. Muchos de los recursos hoy disponibles están condicionados a la aplicación de esta herramienta. Pero es que, además, aplicar una metodología de gestión adecuada resulta fundamental para el éxito y la continuidad de muchas experiencias.

3.4. Transferibilidad

Todas las experiencias expuestas tienen aspectos transferibles, como han reflejado sus promotores. Pero no son literalmente transportables a ciudades distintas. Necesitarán algunas adaptaciones. Dependerá de la situación y el contexto en cada caso. Lo que sí encierran todas es reflexiones productivas y elementos de buen hacer, aplicables en cualquier lugar.

4.- ESTRATEGIAS POSIBLES CARA A LA SOSTENIBILIDAD DE ALGUNAS PRÁCTICAS Y APOYO DENTRO DE LA RED

Se abordan sólo dos campos de prácticas, las más frecuentes en el catálogo: la participación en la vida económica y el empleo, y la formación y capacitación política de las mujeres. De forma breve también se enumeran una serie de estrategias recomendables para el buen hacer en estos campos.

4.1. En las prácticas de participación en la vida económica y la promoción del empleo

El trabajo retribuido no se distribuye equitativamente y las mujeres como género llevan la peor parte.

La participación en la vida económica local es tan importante como la participación política, con la ventaja añadida de que, en la esfera individual, disponer de medios económicos es un elemento inapreciable de libertad que permite afrontar el presente y el futuro sin temor.

No hace falta insistir en algo demasiado sabido ¿Qué estrategias pueden poner en marcha los gobiernos y otras instituciones locales para promover esta participación? Veamos algunas de ellas.

a) **Plantear las prácticas de fomento del empleo y promoción de autoempleo de las mujeres dentro de un plan más global de desarrollo local que contemple al menos:**

- ✓ La participación de representantes de asociaciones de mujeres en la elaboración del plan, o en los comités consultivos.
- ✓ La identificación de los grupos concretos con mayor problema de inserción laboral y sus necesidades específicas.
- ✓ Las oportunidades concretas de la localidad en cuanto a desarrollo productivo.
- ✓ Los aspectos relacionados con el entorno y los servicios urbanos: medioambiental, cultural, transportes, seguridad, servicios destinados al cuidado de personas dependientes....
- ✓ La concertación entre los poderes políticos locales y los agentes económicos y sociales de la ciudad en cuanto a los objetivos de promoción económica y los principales grupos beneficiarios.

b) **Promover políticas integrales en el campo social, económico y del mercado de trabajo para la ciudad**, que incluyan distintos programas como:

- ✓ Capacitación laboral.
- ✓ Medidas de inserción y protección social complementarias para los grupos más vulnerables.
- ✓ Medidas preventivas y no sólo paliativas del desempleo.
- ✓ Colaboración entre empresas potenciales contratantes y promotores del proyecto.
- ✓ Servicios de atención a personas dependientes.
- ✓ Asesoría y avales para créditos en el caso de los microemprendimientos.
- ✓ Etc.

c) **Promover la implantación y consolidación de redes institucionales y sociales**, de aprendizaje, integración, acogida, ayuda mutua, intercambio de conocimientos.

Realizar una planificación conjunta de la “respuesta social” que las organizaciones van a dar a los problemas de integración sociolaboral de las mujeres, sumando recursos, integrando métodos de trabajo y compartiendo los resultados.

d) **Reforzar la autonomía de la ciudadanía, especialmente en nuestro caso de las mujeres, para definir y gestionar su proyecto personal**, a través de medios como:

- ✓ La capacitación en la autoestima.
- ✓ La orientación profesional.
- ✓ La asistencia técnica para el autoempleo.
- ✓ La organización de grupos de cooperación y ayuda mutua para la gestión del empleo

4.2. En las prácticas sobre formación y capacitación política

La formación y capacitación política, es bien sabido, son esenciales para el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y al poder político en todos los ámbitos: local, regional, nacional.

Es relativamente sencillo organizar programas de capacitación de este tipo, para obtener resultados a corto plazo. La mayoría de las mujeres como el resto de los seres humanos, están deseosas de aprender cosas nuevas. El aprendizaje de la participación política, sin embargo, es una meta nada sencilla y a medio y largo plazo. Algunas estrategias pueden ayudar especialmente.

- a) **Hay que dar gran importancia al aprendizaje de la participación desde la escuela.** Es un aprendizaje, por una parte, de experiencia, si las niñas toman parte en la solución de los asuntos escolares conjuntamente con los niños. A la vez es una ampliación del conocimiento sobre la realidad política: la Constitución, los derechos humanos, los acontecimientos políticos y su geografía. A largo plazo, la educación básica, la coeducación de niños y niñas va a ser un factor decisivo de movilización política de las mujeres.
- b) **Los programas de capacitación política de las mujeres a corto plazo han de dotarles de las herramientas que se manejan en el juego político:**
- ✓ La autoestima es esencial.
 - ✓ La capacidad de identificar las verdaderas necesidades de la gente y saber convertirse en su portavoz.
 - ✓ La comunicación.
 - ✓ La capacidad de conducir grupos.
 - ✓ La capacidad de elaborar estrategias y programas.
 - ✓ La comprensión del marco global de la acción política...

Los programas de capacitación mejores son los que parten de la experiencia vivida, de la visibilización de los problemas reales y ofrecen los conocimientos que son imprescindibles para la acción. La capacitación política es siempre una preparación para la acción. Y esto hay que tenerlo en cuenta también en la metodología.

- c) **Los programas de capacitación política de las mujeres han de tener siempre en cuenta los requisitos de calidad** que están presentes en la acción educativa eficaz:
- ✓ Una buena identificación de necesidades de las destinatarias.
 - ✓ Una programación que tenga en cuenta las leyes del aprendizaje.
 - ✓ Una utilización de los recursos metodológicos más eficaces. En la formación política el estudio de situaciones, la discusión grupal, las simulaciones y el empleo de las imágenes son recursos muy convenientes.

- d) **Implicar a los dirigentes políticos locales en el gran objetivo de capacitar a las mujeres como líderes** . Para ello, será preciso que los partidos políticos tomen conciencia del gran potencial que las mujeres representan no sólo para la propia organización sino para la transformación de la acción política en general.

ANEXOS

1.- Cuestionario enviado a las entidades socias

CUESTIONARIO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO (ESPECIALMENTE LAS RELATIVAS A LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LAS DECISIONES) EN INSTITUCIONES LOCALES Y EN LAS CIUDADES

Proyecto común URB-AL Red Nº 12: *(Nombre del proyecto aprobado por la Comisión)*

Coordinador: *(Nombre de la Institución coordinadora y persona de contacto)*

1.- Finalidad de este cuestionario

La Diputación de Barcelona, como responsable de la coordinación de la Red URB-AL Nº 12 “Promoción de las Mujeres en las instancias de decisión locales”, de acuerdo con las actividades previstas en el Programa, va a preparar una publicación sobre las buenas prácticas que se está llevando a cabo con la puesta en marcha de los proyectos comunes entre socios de la Red.

Esta publicación tiene como finalidad, en coherencia con los objetivos de la Red, difundir entre socios y no socios, todas las experiencias y aportaciones innovadoras nacidas de las actividades realizadas por los socios que participan en proyectos comunes.

Con este fin, le agradecemos cumplimente este cuestionario, en el que se piden los datos referidos al proyecto que coordina y que resultan necesarios para llevar a cabo la publicación. Las buenas prácticas identificadas serán, asimismo, puestas en referencia con otras similares realizadas por otras Redes y otros organismos, ya publicadas. La respuesta al cuestionario, va a permitir difundir experiencias, que serán de gran ayuda a numerosas personas y organizaciones interesadas en las políticas de promoción de las mujeres en las decisiones locales. Por tanto consideramos que vale la pena el esfuerzo que dediquemos a este tema y agradecemos sinceramente el tiempo que va a dedicar por su parte.

En breve se pondrá en contacto con Uds. Lázaro González para la recogida de datos y responder a las dudas que se les presenten. Es un técnico perteneciente a una consultora contratada por Diputación para hacer este trabajo (e-mail: lazaro.gonzalez@eductrade.com) y que viene colaborando en la Red desde su comienzo.

2.- Definición de experiencias exitosas y buenas prácticas de género (especialmente las relativas a la incorporación de las mujeres a las decisiones) en instituciones locales y ciudades

Se definen como experiencias exitosas y buenas prácticas de género en instituciones locales a todas las iniciativas que contribuyen a promover la igualdad entre mujeres y hombres en las ciudades y apoyan los procesos de incorporación de las mujeres a las decisiones locales, fortaleciendo la capacidad y el reconocimiento de las mismas como actores de las políticas territoriales.

Se entiende que las buenas prácticas en este campo reúnen las siguientes características generales:

- ✓ Contribuyen de forma efectiva y demostrable a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las ciudades y especialmente a la promoción de las mujeres a la toma de decisiones locales.
- ✓ Tienen en cuenta el contexto institucional y territorial concreto en el que se realizan, partiendo de un análisis de la realidad social de las mujeres en el territorio, de los recursos locales a favor de la igualdad y de la implicación de las mujeres del territorio como actores clave del programa.
- ✓ Son el resultado de un trabajo innovador, por su enfoque, por su metodología y por los recursos que movilizan.
- ✓ Promueven un trabajo transversal a todas las áreas de actividad política local y la incorporación del tema de género a la agenda pública de la ciudad.
- ✓ Son sostenibles desde el punto de vista social, cultural, económico y ambiental.

3.- Formulario sobre el proyecto, cara a su consideración como Buenas Prácticas

3.1. Resumen

En **no más de 300 palabras**, resuma el objetivo, destinatarios, actores principales, acciones, plazo y resultados que se esperan (Si nos puede enviar por e-mail el formulario de solicitud a la Comisión, no se moleste en hacer el resumen, que haremos nosotros).

3.2. Descripción del proyecto en los siguientes puntos:

3.2.1. Situación o avance del proyecto en octubre 2005

En **no más de 400 palabras** resumir las actividades del proyecto ya realizadas hasta el momento, las prioridades tenidas en cuenta en la selección definitiva del

grupo meta, los principales problemas u obstáculos identificados, qué estrategia piensan llevar a cabo para resolverlos o hacer que no impidan el avance del proyecto y los resultados provisionales hasta el momento presente.

3.2.2. Por qué motivos considera que el proyecto puede ser considerado una buena práctica

En **no más de 400 palabras** explique aquellos factores o características que hacen que el proyecto pueda ser considerado una buena práctica. Ejemplo:

- ✓ Describa el impacto interno o externo que se espera que tenga el proyecto.
- ✓ La especial adecuación a las demandas y necesidades del grupo meta al que va dirigido, así como al contexto o contextos territoriales concretos.
- ✓ La metodología innovadora que se está aplicando en el análisis de la realidad, en el diseño del programa, en la implementación y seguimiento del proyecto. En este caso describa la metodología concreta empleada.
- ✓ La buena utilización y optimización de los recursos empleados.
- ✓ Su contribución a las políticas transversales de género en las diversas áreas del gobierno de la ciudad.
- ✓ Su sostenibilidad y continuidad a futuro desde algunos de estos aspectos: político-institucional, económico-financiero, social, cultural.
- ✓ Otros.

3.2.3. Resultados alcanzados

Sólo si el proyecto está avanzado (se ha realizado en más de un 50%), detalle en **no más de 400 palabras** los resultados alcanzados aludidos en el punto 3.2.1.

- ✓ Hasta qué punto se han conseguido los objetivos.
- ✓ Grado de satisfacción del grupo meta (valoración cuantitativa y cualitativa).
- ✓ Efectos positivos no previstos.
- ✓ Si los objetivos se cumplieron sólo parcialmente trate de analizar las causas.

3.2.4. Principales lecciones aprendidas (200 palabras aproximadamente)

Explique las principales lecciones aprendidas con esta experiencia y cómo estas lecciones han sido o están siendo tomadas en consideración para la definición de futuras políticas, iniciativas y proyectos relativos a las políticas de género, y más concretamente las referidas a la promoción de las mujeres en las instancias locales de decisión.

3.2.5. Transferibilidad (200 palabras aproximadamente)

Explique si considera que esta experiencia se pueda transferir a otros territorios y ciudades y cómo, según su opinión, otras comunidades locales podrían beneficiarse de esta iniciativa.

Qué aconsejaría a quienes desearan iniciar un proyecto similar.

Muchas gracias por su colaboración

2.- Bibliografía empleada

- * **Comunidad de Madrid.** (2003) “Mujeres de dos mundos: ciudadanía social de las mujeres latinoamericanas”
- * **Consejo Económico y Social.** (2001) “La Protección Social de las Mujeres”. Madrid.
- * **Diputación de Barcelona.** (2003) “Estudio de Factores determinantes del potencial de empleabilidad.
- * **Diputación de Barcelona. Proyecto Olimpia de Gouges.** (2003) “Buenas prácticas y auditoría de género”. Instrumentos para políticas locales.
- * **Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.** (1994) “Foro Internacional Mujer, poder político y desarrollo”. Madrid.
- * **Instraw.** (2005) “Género, gobernabilidad y participación política de las mujeres”. <http://www.un.instraw.org>.
- * **Rita Moreno.** (2005) “Igualdad de hombres y mujeres en la Negociación Colectiva”. Departamento Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Madrid.
- * **Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.** (2000) “Guía de Buenas Prácticas en la valoración del trabajo”. Proyecto Prisma. Madrid.
- * **Silvana Bruera, Mariana González y Natalia Magnone.** (2006) “Aprendiendo de las prácticas políticas de las mujeres”. Proyecto Formación y Capacitación para mujeres. URB-AL Red N° 12.
- * **UGT. Departamento Confederal de la Mujer.** (2005) “Ejemplos de Buenas Prácticas desde la perspectiva de género en la Negociación Colectiva 2002-2004”. Madrid.
- * **United Nations. Resources on Gender.** (2006) “Guidelines and criteria for Good Practices”. <http://www.un.org/womenwach>.

3.- Sitios web de promoción de Buenas Prácticas presentadas

- * Red URB-AL N° 12 Mujer-Ciudad: <http://www.diba.es/urbal12>
- * Proyecto Leonet: <http://www.e-leonet.com>
- * Observatorio Intercontinental de Empleo de la Mujer: <http://www.bidasoa-activa.com/ealnet.es>
- * Proyecto NISAE-Mujer: <http://www.nisae.com>

- * Proyecto Formación y Capacitación Política de Mujeres: <http://www.yopolitica.org>
- * Proyecto Woman Quality Enterprise: <http://provincia.chieti.it>
- * Proyecto “Mujeres en el poder local”: <http://www.acobol.org.bo>
- * Proyecto “Observatorio Intercontinental del Liderazgo de las Mujeres en el Ámbito Local: <http://www.lideral.com>